جامعة عمار الثليجي - الاغواط -

كلية العلوم الاجتماعية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر (أكاديمي) في

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

تحت عنوان:

المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي وانعكاسها على أدائهم التدريسي

(دراسة ميدانية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط)

اعداد الطالبتين :

- جقنة ياسمين
- واعر منال

اشراف الاستاذ:

- حنة الهاشمي.

لجـــنة المناقشـــة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
بوشهير هواري	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
حنة الهاشمي	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
كزواي عطاالله	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا

السنة الجامعية: 2022-2023

اهداء

أيام مضت من عمرنا بدأناها بخطوة وها نحن اليوم نقطف ثمار مسيرة أعوام كان هدفنا فيها واضحا وكنا نسعى في كل يوم لتحقيقه والوصول اليه مهما كان صعبا وها نحن وصلنا وبيدنا شعلة علم

شكرا لله أولا وأخيرا على أن وفقنا ومساعدنا على ذلك ثم أتقدم بالشكر الى القلب الحنون من كانت بجانبي بكل المراحل التي مضت من تلذذ ومعاناة وكانت شمعة تحترق لتنير دربي وكما أن الفضل لوالدي حفظه الله الذي علمني الصعود وعيناه تراقبني وساعدني بكب كمراحل حياتي

إلى عائلتي الكبيرة ، الى اخواتي وأولادهم

الى صديقاتي ومعارفي

الى محمد الأمين دادوي رحمة الله عليه

وأيضا أهدي تخرجي لكل من كان له بصمة في حياتي فلكم الود والاحترانم

rawpixel

الاهداء

أيام مضت من عمرنا بدأناها بخطوة وها نحن اليوم نقطف ثمار مسيرة أعوام كان هدفنا فيها واضحاً وكنا نسعى في كل يوم لتحقيقه والوصول اليه مهما كان صعباً وها نحن وصلنا وبيدينا شعلة علم وسنحرص عليها كل الحرص حتى لا تنطفئ وشكرا لله أولاً وأخيراً على ان وفقنا وساعدنا على ذلك ثم أتقدم بالشكر الى القلب الحنون من كانت بجانبي بكل المراحل التي مضت من تلذذ ومعاناه و كانت شمعة تحترق لتنير دربي وكما ان الفضل كل الفضل لوالدي حفظه الله الذي علمني الصعود وعيناه تراقبني وساعدني بكل مراحل حياتي

الى زوجي و ابنتي ايلين

الى عائلتي الكبيرة

الى اخواي و اخواتي

الى صديقاتي

وأيضاً اهدي تخرجي لكل من كان له بصمة في حياتي فلكم كل الود و الاحترام .

☺منـال

شكـــــر

الحمد لله رب العالمين في يقظتي وغفوتي

اللهم اشرح لي صدري ويسر لي أمري واحلل عقدة من لساني يفقهوا قولي

اللهم صل وسلم على من بعثته رحمة مهداة للبشرية جمعاء

" محمد صلى الله عليه وسلم "

نشكر أساتذ حنة الهاشمي

على النصائح والارشادات الذي كان بمثابة الأستاذ الناصح والموجه فشكرا دوما

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر ممارسة المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على أدائهم التدريسي، وقد تكونت عينة الدراسة من (14) أستاذ وأستاذة، حيث اعتمدنا في هاته الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدمنا الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والتي تحتوي على أسئلة حول البيانات الشخصية، ومجموعة من الأسئلة حول الموضوع، موجهة الى الأساتذة الذين يمارسون مهاما ادارية

وقد توصلت الدراسة بعد المعالجة الإحصائية الى:

- وجود أثر سلبي كبير لممارسة المهام الادارية على تحديث المادة العلمية .
- تنعكس ممارسة المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي سلبا وبدرجة متوسطة على عملية مرافقتهم البيداغوجية للطلبة.
- وجود أثر سلبي متوسط للمهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على عملية تقويم أعمال الطلبة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تأثير المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على أدائهم التدريسي تعزى لمتغير نوع الوظيفة الادارية المسندة.

الكلمات المفتاحية : الادارة، المهام الادارية، الأداء التدريسي، أساتذة التعليم العالي

Abstract:

This study aimed to identify the impact of the practice of administrative tasks of higher education teachers on their teaching performance. The study sample consisted of (14) male and female professors. Personal data, and a set of questions on the subject, addressed to professors who exercise administrative duties in addition to the teaching.

The study, after statistical treatment, concluded:

• There is a significant negative impact of the practice of administrative tasks on updating the scientific material.

• The practice of administrative tasks for teachers of higher education is reflected negatively and to a moderate extent on the process of their pedagogical support for students.

• There is an average negative effect of the administrative tasks of higher education professors on the process of evaluating students' work.

• There are no statistically significant differences in the degree of impact of the administrative tasks of higher education teachers on their teaching performance due to the variable of the type of administrative job assigned.

Keywords: administration, administrative tasks, teaching performance, higher education teachers

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
شكر	
اهداء	
ملخص الدراسة	
Abstract	
فهرس المحتويات	
مقدمة	أ–ب
الجانب التمهيدي: الإطار العام للدراسة	
1.إشكالية الدراسة	4
2.فرضيات الدراسة	5
3.اهداف الدراسة	6
4.أهمية الدراسة	6
5.الدراسات السابقة	6
6.المفاهيم الإجرائية	9
الجانب النظري **الخلفية المعرفية للدراسة**	
1. مفهوم التدريس الجامعي	**11**
2. مفهوم الأداء التدريسي	**13**
3. التعريف الإجرائي للأداء التدريسي	**14**
4. التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي	**14**
5. مفهوم الأداء التدريسي الجامعي	**15**
6. أهمية الأداء التدريسي	**15**
7. جوانب الأداء التدريسي ومقوماته	**15**
8.التخطيط للتدريس	**16**

فهرس المحتويات

9.تهيئة الطلاب لدراسة المقرر	**17**
10.تنفيذ التدريس	**18**
11.مفهوم هيئة التدريس بالجامعة	**19**
الجانب التطبيقي **الفصل الأول: الإجراءات الميدانية للدراسة**	
تمهيد	**28**
1.الدراسة الاستطلاعية	**29**
2. المنهج المتبع في الدراسة	**35**
3. ضبط متغيرات الدراسة	**36**
4. حدود الدراســة	**36**
5. مجتمع وعينة الدراسة	**37**
6. أدوات الدراسة	**37**
7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	**38**
خلاصة	**39**
الفصل الثاني: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة	**41**
2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية	**43**
3.عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	**45**
4.عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	**47**
5.التحليل الاحصائي	**48**
6.الاستنتاج العام	**49**
خاتمة	**51**
قائمة المراجع	**53**
الملاحق	**56**

فهرس الجدوال

العنوان	الصفحة
جدول رقم (1): يوضح معامل الصدق التميزي لاستبيان تأثير المهام الإدارية لأساتذة التعليم العالي على أدائهم التدريسي	30
الجدول (2): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول (تحديث المادة العلمية)	31
الجدول (3): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني (المرافقة البيداغوجية)	32
الجدول (4): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث(تقويم أعمال الطلبة)	33
جدول رقم (5): يمثل معامل الثبات لاستبيان تأثير المهام الإدارية لأساتذة التعليم العالي على أدائه التدريسي	35
جدول رقم (6): شرح المحاور الخاصة بالاستبيان	38
جدول رقم (7): يبين درجات الفقرات لمكونة للاستبيان	38
الجدول رقم (8): معاملات الانحدار بين المتغير المستقل المهام الادارية ، والمتغير التابع المادة العلمية	41
الجدول رقم (9): معاملات الانحدار بين المتغير المستقل المهام الادارية ، والمتغير التابع المرافقة البيداغوجية.	43
الجدول رقم (10): معاملات الانحدار بين المتغير المستقل المهام الادارية ، والمتغير التابع تقويم أعمال الطلبة.	45
الجدول رقم (11):جدول يوضح نتائج اختبار تحليل التباين (Anova) لدلالة الفروق في درجة تأثير المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على أدائهم التدريسي تعزى لمتغير نوع الوظيفة الادارية المسندة.	47

مقدمة

مقدمة:

يعتبر التعليم العالي من بين أهم القطاعات التي تساهم في بناء المجتمع وأساس نهضة الأمم وتطورها وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم التي يمر بها الفرد وأرقاها، والتي تكسبه مؤهلات ومهارات عالية كما تمنحه أيضا مكانة اجتماعية مرموقة.

فالأستاذ الجامعي هو محور العملية التعليمية باعتباره القائم والمسؤول على تنفيذ وظائف الجامعة وتحقيق أهدافها وعادة ما توكل إليه مهام إدارية إلى جانب مهامه الأكاديمية لتسيير شؤون الجامعة كمدير لها أو نائبا أو عميدا وغيرها من المناصب الإدارية وهذا ما يجعله يعاني من ضغوط مهنية وحياتية.

وفي دراستنا الراهنة سنحاول تسليط الضوء على المهام الإدارية للأستاذ الجامعي وانعكاساتها على الاداء التدريسي وسيتم التطرق إلى هذا الموضوع لتوضيح العلاقة بين

متغيريه الأساسيين وهما المهام الإدارية للأستاذ الجامعي من جهة والاداء التدريسي من

جهة أخرى حيث أجريت الدراسة الميدانية في بعض الكليات والأقسام بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

ومن اجل بلوغ الأهداف المرجوة تم تقسيم دراستنا إلى ثلاثة جوانب رئيسية :

الاطار العام للدراسة: واحتوى جملة من العناصر، تحديد إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة.أهداف البحث وأهميته، ضبط مصطلحات الدراسة إجرائيا، ثم الدراسات السابقة المقترنة بالموضوع.

الجانب النظري: والموسوم بالإطار النظري المفاهيمي لمتغيرات الدراسة وتضمن:

المبحث الاول: تم فيه التطرق الى المهام الإدارية عامة انطلاقا من تعريفها وكذا وظائف الاستاذ الجامعي، وحقوقه وكذا واجبته البيداغوجية والإدارية.

المبحث الثاني: تضمن الأداء التدريسي من خلال تقديم جوانبه ومقوماته وأهم مؤشراته.

أما الجانب التطبيقي فتشكل من فصلين :

الفصل الاول : تناولنا فيه الإجراءات المنهجية للدراسة حيث تم الاعتماد على المنهج دراسة حالة واستخدمنا الملاحظة والمقابلة والاستمارة كأدوات لجمع البيانات كما تم في هذا الفصل تحديد المجالات المكانية والزمانية والبشرية للدراسة.

أما بالنسبة المبحث الثاني فتمحور حول نتائج الدراسة، إذ عرضنا فيه النتائج حسب الفرضيات الجزئية ثم النتيجة العامة للدراسة كإجابة عن الفرضية الرئيسية للدراسة. لتكون الخاتمة حوصلة لأهم ما جاء في هذه الدراسة وأخيرا عرضنا جملة من التوصيات والاقتراحات.

الجانب التمهيدي

1.إشكالية الدراسة:

ان تحقيق التكامل في المجتمع الجزائري والوصول للتنمية الشاملة يتطلب تظافر الجهود والتنسيق بين القطاع العام والخاص وكذا الجامعات الجزائرية الا أن المسؤولية الكبرى تقع على عاتق الجامعة الجزائرية باعتبارها المؤسسة الأهم والأكثر فاعلية في العملية التنموية فعليها يقع عبء تطوير أجهزة الدولة والقطاع الخاص والتعليم بشكل عام وتوجيه نشاط هاته الأجهزة للوجهة التي تخدم أهداف التنمية البشرية الشاملة وعلى هذا الأساس نجد المشرع الجزائري ايمانا منه بالأهمية البالغة للجامعة اعتبرها مؤسسة عمومية ذات طابع اداري تساهم في تعميم العلم ونشر المعرفة واعدادها وتطويرها وتكوين الاطارات اللازمة لتنمية البلاد والتعليم الجامعي يمثل أهم مراحل التعليم مكانة ودورا في حفظ بقاء المجتمع وتطويره فهو زبدة مراحل التعليم وأنضجها وأرقاها وأوسعها وأعمقها وأكثرها تأثيرا في الأفراد والمجتمعات من جميع النواحي العلمية والفكرية والشخصية والاجتماعية ، كما أن الأستاذ الجامعي يعتبر القائم والمسؤول على تنفيذ وظائف الجامعة وتحقيق أهدافها وركيزتها الأساسية وأهم المقومات التي تبنى عليها منظومة التعليم العالي ، فوظائف الجامعة من ادارة وتدريس وبحث علمي وخدمة المجتمعات يتوقف أساسا على مدى امتلاك الأساتذة للكفايات اللازمة سواء الكفايات المعرفية أو الانتاجية أو الكفايات الإنسانية بصفة عامة وعليه فان تحقيق مخرجات الجامعة الجزائرية يتأثر بالأداء الاداري ان نظرة بسيطة على التنظيم الاداري المعمول به في الكليات والمعاهد في المؤسسات الجامعية يكشف لنا نمط التنظيم السائد فهو نمط بيروقراطي وهذا لتطابقه مع مبادئ البيروقراطية في عدة نقاط والتي نذكر منها: أن المهام الادارية للأستاذ الجامعي هي عبارة عن سلطة سلمية يمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت مسؤوليته فالإدارة البيروقراطية تقتضي تسلسل هرمي للسلطة مما يعطي حق الرقابة والمتابعة على تنفيذ المهام و العمليات المقررة وهو ما يتم اعتماده في الادارة الجامعية بمختلف مستوياتها الا أن هناك مبدأ يتعارض مع ما هو موجود في واقع الادارة الجامعية في الجزائر وهو أن مناصب الادارية محددة بدقة حيث أن كفاءة الفرد لا بد أن تكون مطابقة لمتطلبات المنصب المحددة قانونيا ويظهر ذلك في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 ديسمبر 2004 والذي يتضمن تصنيف المناصب الادارية في الجامعة والكليات والمعاهد وملحقات الجامعة ومصالحها المشتركة بحيث يظهر المنصب وشروط التعيين اللازمة للالتحاق به ، وقد عرفت الجامعات اصلاحات على جميع

المستويات سواء المتعلقة بالبرامج البيداغوجية أو على مستوى الهياكل الادارية والتشريعية المسيرة لها هاته الاصلاحات ساعدت على معرفة كل فرد من أفرادها لطبيعة عمله ودوره بشكل واضح كما يستطيع أن يحدد بدقة متطلبات وظيفته ، وأن يميز ما هو داخل نطاق عمله وما دون ذلك ، فالأستاذ بخلاف مهامه الادارية يكون تحت ضغط العمل البيداغوجي والمتمثل في التدريس حيث أنه مطالب بتحديث المادة العلمية والتحضير للدروس والاعمال للطلبة وهذا ما يلزمه بوقت وجهد زائد يضاف الى التحضير للامتحانات والاجتماعات الدورية على مستوى القسم والكلية ومن هذا الأساس أردنا أن نبين في بحثنا هذا نظريا وعمليا العلاقة السببية بين هذين المستويين ، المهام الادارية للأستاذ سواء تعلق الأمر بعميد كلية أو رؤساء أقسام أو رؤساء مجالس علمية وكذا الشعب والتخصصات مع مستوى الأداء التدريسي لديهم وعليه ومن هذا المنطلق جاءت اشكالية البحث على النحو التالي:

ماهي دوافع ممارسة أساتذة التعليم العالي للمهام الادارية؟ وهل يؤثر ذلك على أدائهم التدريسي؟

التساؤلات الفرعية:

- هل تؤثر ممارسة المهام الادارية على عملية تحديث المادة العلمية لأساتذة التعليم العالي؟
- كيف تنعكس المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على عملية المرافقة البيداغوجية للطلبة؟

2- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- تؤثر المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي سلبا وبدرجة كبيرة على أدائهم التدريسي.

الفرضيات الجزئية:

- تؤثر ممارسة المهام الادارية سلبا على عملية تحديث المادة العلمية لأساتذة التعليم العالي؟
- تنعكس المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي سلبا على عملية المرافقة البيداغوجية للطلبة؟
- يوجد أثر سلبي للمهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على عملية تقويم أعمال الطلبة؟

3- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال ارتكازها على محورين هما:

- محاولة تسليط الضوء على فهم مشكلة التأثير السلبي للمهام الادارية للأستاذ على الأداء التدريسي بالتطرق إلى الرؤى النظرية القائمة حولها، والاستفادة من نتائج هذه الدراسات لفهم أكثر وأوسع للعلاقة السببية بين هذين المتغيرين.

- تبصير الأساتذة والأخصائيين النفسانيين والقائمين على العملية التعليمية بضرورة اعادة النظر في عملية التعيين في المناصب الادارية للأساتذة وهذا للتقليل السلبي لتأثيرها على الأداء التدريسي بصفة خاصة والتحصيل العلمي للطلبة بشكل عام.

- محاولة تجميع أهم المفاهيم النظرية المتعلقة بمتغيري الدراسة وذلك من أجل فهم أكثر لهما من طرف القارئ.

4- أهداف الدراسة:

- مدى حيوية الموضوع الذي نتعامل معه ، من خلال طبيعة المعلومات المقدمة عنه، فالمهام الادارية للأستاذ وانعكاسها على مخرجات التعليم العالي هي حديث العامة في الوسط الجامعي.

- الأداء التدريسي للأستاذ الاداري ومدى ارتباطه بمستوى التحصيل العلمي للطلبة

5- الدراسات السابقة والمشابهة:

تشكل الدراسات السابقة مبحثا أساسيا في الدراسات السوسيولوجية وخطوة محورية يجب الاعتماد عليها والرجوع إليها في جميع مراحل البحث، إذ تعتبر الدراسات السابقة أحد المرجعيات الأساسية التي يعتمد عليها الباحث من أجل إثراء الجانب المعرفي والمنهجي لبحثه، كما تشكل أحد العناصر الأساسية التي يعتمد عليها الباحث في اشتقاق عناصر ومتغيرات ومؤشرات بحثه لتسهيل عملية بناء الفرضيات حتى تكون ذات مرجعية نظرية منبثقة من أبعاد إمبريقية يمكن الاعتماد عليها للوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية* ونظرا لأهمية الدراسات السابقة سوف نعتمد في دراستنا هذه إلى مجموعة من الدراسات ذات صلة وثيقة لموضوع دراستنا وسوف نعتمد في عرضنا على تقسيمها حسب متغيرات الدراسة، وتتمثل فيما يلي:

دراسة موفق أسماء (2016) بعنوان جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية بجامعة باتنة هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في كل من المحاضرة والحصة التطبيقية من وجهة نظر الطلبة، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغيري الجنس، التخصص العلمي والكشف عن طبيعة التفاعلات بين متغيرات الجنس والتخصص العلمي وتأثيرها على مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وأسلوب الدراسة الميدانية لجمع البيانات، وبالاعتماد على الحصر الشامل لكامل أفراد العينة، تم توزيع استبيان على 1114طالب وطالبة من جامعة باتنة، وبعد عرض وتحليل نتائج الدراسة بواسطة البرنامج الإحصائي SPSSتمت معالجة البيانات بإستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في المحاضرة منخفض من وجهة نظر الطلبة وعليه تم قبول الفرضية الأولى، كما أظهرت النتائج أن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في الحصص التطبيقية منخفض من وجهة نظر الطلبة وعليه تم رفض الفرضية القائلة أن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في الحصص التطبيقية مرتفع من وجهة نظر الطلبة، وكشفت النتائج أيضاً أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في تقييمهم لمستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس، بالإضافة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في تقييمهم لمستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير التخصص العلمي، كما أنه لا وجود تأثير دال إحصائيا حسب متغير الجنس وعدم وجود تأثير دال إحصائيا حسب متغير التخصص العلمي.

بينما أظهرت النتائج أنه لا يوجد هناك تفاعل حسبها أي تأثير الجنس على التخصص العلمي في مستوى جودة أداء الأستاذ الجامعي و العكس صحيح.

وفي ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بإجراء المزيد من الدراسات الميدانية في هذا ا ال للكشف عن أهم العوامل المؤثرة على الطلبة في تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، مع الإشارة إلى إنشاء مراكز للتدريب المهني للأساتذة الجامعيين للتحسين الدائم لمستواهم المعرفي والمهني، وذلك من خلال إقامة دورات تدريبية للأساتذة عن كيفية التعامل مع الطلاب وتحقيق

الاتصال الفعال معهم، وكذلك تدريبه على الطرق الحديثة للتدريس وفنيات استخدام الأجهزة الإلكترونية كوسائل معينة على التدريس الفعال، ثم ضرورة توفير الوسائل التعليمية والمعامل لتحقيق تعليم فعال وفق معايير الجودة، وفي الأخير، اعتماد جودة الأداء التدريسي للأستاذ كمعيار ومحك أساسي في منح الترقيات العلمية إلى جانب البحث العلمي ومدى مساهمته في خدمة وتنمية المجتمع.

دراسة رشيد غزالي (2015) :بعنوان تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي : دراسة وصفية بأسلوب علائقي أجريت على أساتذة وطلبة أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية بالجزائر، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الأداء التدريسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية وطبيعة العلاقة الموجودة بينهما، و قد إعتمد الباحث على المنهج الوصفي ، وباستخدام الاستبيان كأداة أساسية للبحث، والتي وزعت على عينتين عشوائيتين متكونة من 228أستاذا موزعين على عشر10 معاهد، و 724 استمارة وزعت على طلبة المعاهد، كما اعتمد الباحث في تحليل البيانات وعرضها على برنامج spss وأظهرت الدراسة جملة من النتائج أهمها :

وجود مستوى متوسط للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام ومعاهد التربية البدنية وبنسبة مئوية قدرها 51.75%من وجهة نظر الأساتذة، مع وجود مستوى متوسط وبنسبة 32.92%كذلك للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، بينما كان هناك وجود إختلاف في درجة ممارسة الأداء التدريسي تعزى للمتغير المؤهل العلمي ، والخبرة المهنية لصالح حملة الدكتوراه والأكثر من 16سنة خبرة مهنية على التوالي.

وفي ضوء النتائج المتوصل إليها أوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية وحلقات بحثية لأساتذة التربية البدنية والرياضية حول التدريس الجامعي، والإستفادة من خبرات المتخصصين والمهتمين بقضايا التدريس الجامعي، في زيادة معارف ومهارات الأساتذة حول جوانب الأداء التدريسي، بالإضافة إلى وضع لجنة مختصة لمراقبة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

6-تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

- المهام الادارية:

الادارة

لغة: إدارة هي مصدر الفعل وتدل على عملية التعامل مع الأفراد وتنظيم الشؤون العامة.

- الادارة اصطلاحا:

تعريف الإدارة تقليديًا على أنها "المعرفة الصحيحة للعمل الذي يتعين على الأفراد القيام به ثم التأكد من قيامهم بهذا العمل بأفضل شرح طريقة وبأقل تكلفة"، وفقًا لفريدريك، يتم تعريفها على أنها "العملية المرتبطة بـ تنظيم وتخطيط وإدارة ومراقبة الموارد المادية والبشرية والمالية يجادل و بأن الإدارة هي عملية الحفاظ على بيئة يعمل فيها الأشخاص معًا كفريق واحد وخلقها.

وأنها مجموعة من العمليات التي تهدف إلى تحقيق أهداف محددة بأقل جهد ممكن وتكلفة من خلال التنسيق والتخطيط والتنظيم والرقابة والإدارة.

-**التعريف الإجرائي للمهام الادارية:** هي توجيه وتسيير عمل الاخرين قصد تحقيق أهداف محددة في المجال العمومي أو الخاص

تعريف المهام

يشير مصطلح مهام فريق العمل إلى الأدوار والمسؤوليات التي يتم تكليف كل عضو من أعضاء الفريق بإكمالها من أجل تحقيق أهداف الفريق. ومهام فريق العمل هي التي تحدد ما يتوقع من كل شخص القيام به، وكيف ومتى يجب عليهم القيام بذلك.

<u>الأداء التدريسي:</u>

اصطلاحا: يشير إلى مجموعة الأنشطة المهنية القابلة للتحليل والملاحظة التي يؤديها الأستاذ من أجل مساعدة الطلبة على التعلم، ولابد أن يتم قياس الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر ودوري لرفع مستوى أدائه.(عطية، 2009، ص104)

التعريف الإجرائي للأداء التدريسي:

هو كل ما يقوم به الأستاذ بالجامعة من تخطيط، و تهيئة الطلاب، وتنفيذ، وتقييم لعملية التدريس، وهذا عن طريق التفاعل والتواصل ما بين الأستاذ والطالب والمادة العلمية.

الجانب النظري

الخلفية المعرفية للدراسة

8. مفهوم التدريس الجامعي:

يعد التدريس أحد الأنشطة أو المحاور المهمة في العملية التعليمية والتي تحدث بصفة دورية من قبل الأساتذة في حجرات الدراسة على إختلاف المستويات الدراسية، لذا فإنه لابد للتدريس أن يكون عصرياً ومتطوراً ومسايراً لتطور الفكر التربوي ومؤسسات المجتمع، وعليه يمكننا أن نقوم بتحليل مفرداته على النحو التالي:

أولاً: مفهوم التدريس

ونعني بالتدريس :

مجموع الممارسات والأساليب والنشاطات التي يقوم ا المعلم لتخطيط عملية التعلم وتنفيذها وتسهيلها وتقويم نتائجها، هذه العملية التي دف إلى إكساب المتعلم مجموعة من المعارف والمفاهيم والمبادئ والمهارات والاتجاهات والقيم وتطوير قدراته العقلية، من أجل مواصلة التعلم لاحقا. (توق،1993، ص21)

ويعرف التدريس أيضاً بأنه "مجموعة من الأنشطة ذات الجوانب والأبعاد المتعددة، وأنه لا يتضمن فقط المعلومات ولكن يتضمن المعرفة والانفعال والحركة في تقديم المعارف وإلقاء الأسئلة والشرح والتفسير والإستماع والمناقشة."

(ابو الهيجاء، 2001، ص13)

ويتضح من ذلك، أن عملية التدريس ليس مجرد عرض معلومات ونقلها إلى المتعلم، بل هي عملية تفاعلية بين المعلم والمتعلم والمادة التعليمية، يلعب فيها المعلم دور المصمم والمخطط والمسهل والمنفذ والمتابع والمقيّم.(أبو نمرة، 2009، ص123). فالتدريس أحد المحاور المهمة في العملية التعليمية والذي بدوره يرتبط ببقية المحاور الأخرى كالمناهج، والأهداف، والوسائل التعليمية وطرائق وأساليب التدريس، والذي يكون فيها المعلم أحد المحاور والعناصر الأساسية للقيام بالعملية التعليمية." (عبد الجبار،2006، ص155)

كما يمكن أن يعرفه الباحث: أنه ذلك التكامل والتفاعل والتواصل ما بين الأستاذ والطالب والمحتوى والذي يكون فيها الأستاذ المحور الأساسي للقيام بالعملية التعليمية.

ثانياً: مفهوم التدريس الجامعي

يعرف التدريس الجامعي إنه ذلك التدريس الرائج الذي يتميز بمجموعتين من المهارات أولها القدرة الكلامية، وهذا لا نعني فقط الإبداع في إلقاء المحاضرات الواضحة والمثيرة للتفكير، بل إدارة النقاش أيضاً، وثانياً المهارات الشخصية للمدرس من خلال إيجاد نوع من العلاقات والتواصل بينه وبين الطالب، مما يحفزهم على العمل بشكل مستقل، إذ يتعين على المرء لكي يصبح مدرساً أن يكون متميزاً في واحدة من هاتين المهارتين،. (لومان، 1989، ص16)

ويعرف التدريس الجامعي أيضا على أنه" نشاط مهني يتم إنجازه من خلال عمليات رئيسية هي (التخطيط والتنفيذ والتقويم) يستهدف مساعدة الطلاب على التعليم والتعلم وهو نشاط قابل للتحليل والملاحظة، والحكم علة جودته، ومن ثمّ تحسينه". (درويش، 2010، ص13)

من خلال التعاريف السابقة يستطيع الطالب أن يعرّف التدريس الجامعي على أنه "هي تلك العلاقة التي توصف بالإنسانية من خلال التواصل الإيجابي والتفاعل الفكري والمعرفي بين الأستاذ والطالب في بيئة تعليمية، والتي تساعد على تحفيز وإستثارة دافعية الطلبة للتحصيل العلمي المتميز.ثالثاً: أهمية التدريس الجامعي

لن يستطيع التعليم الجامعي تحقيق الأهداف المنشودة إلا إذ توفرت عدة مقومات وعناصر مترابطة ومتكاملة مع بعضها البعض، ومن أهمها التدريس الفعال المتميز، وتتمثل أهمية التدريس فيما يلي :

- التدريس وسيلة لتنظيم المحتوى وتبسيطه بالشكل الذي يجعله قابلاً للتدريس
- التدريس أداة لمساعدة المتعاملين على إكتساب الخبرات
- التدريس الأداة الوحيدة لتنفيذ المنهج، فالتدريس يمثل العمليات التي تؤدي إلى مخرجات
- التدريس ينمي مهارات الطلاب وتفكيرهم من خلال التفاعل بين المعلم والطالب
- يساعد على إستثمار طاقات وقدرات الطلاب نحو الأداء المتميز.

وتلك الأهمية تساهم في مجموعها في بناء شخصية الطالب العلمية والمبدعة، وهذا يستوجب تطوير عملية التدريس، ولا يمكن أن تتحقق جودة التدريس إلا بوجود أستاذ كفء ومتميز، ولأنه عصب العملية التعليمية يجب أن يكون قادراً على تطوير المناهج الدراسية الجامعية التي يقوم بتدريسها. (بيسوني، 2020، ص465)

9. مفهوم الأداء التدريسي

يعد الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من أهم الوظائف الأساسية له، والذي يؤدى بصورة نظامية، تشمل على العديد من المهارات والأساليب والوسائل والأنشطة المترابطة مع بعضها البعض بطريقة متفاعلة، لتؤدي خدمة إنسانية، اجتماعية، وتعليمية في ضوء العلاقة الديداكتيكية بين الأستاذ الطالب والمادة التعليمية لتدقيق الأهداف التعليمية المرجوة.(الفتلاوي، 2003، ص13)

يوجد عدة تعاريف للأداء التدريسي نذكر أهمها:

التعريف الأول :هو" كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ومسؤوليات داخل قاعة المحاضرات أو في أي موقف أو نشاط تعليمي ويراه أقرانه أو رؤسائه أو طلابه لإحداث تغيرات مرغوبة في شخصية طلابه في ضوء أهداف وتوقعات جامعته ومجتمعه" . (حسن، 2016، ص67)

التعريف الثاني :هو " بأنه درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية– التعلمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً." (الجعافرة، 2015، ص143)

التعريف الثالث :هو " مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات والسمات التي يملكها عضو هيئة التدريس، وتمكنه من أداء مهامه ومسؤولياته بمستوى يمكن ملاحظته وتقييمه لضمان جودة العملية التعليمية التعلمية وجودة مخرجات وإستمرارية تطويرها ومن ثم إعتمادها أكاديميا."

مما تقدم يمكن استخلاص مفهوم الأداء التدريسي على أنه :مجموعة الأنشطة المهنية القابلة للتحليل والملاحظة التي يؤديها الأستاذ داخل قاعات الدراسة من أجل مساعدة الطلبة على التعلم، ويتطلب مجموعة من الإجراءات والأعمال المخطط لها بهدف

إكساب الطالب الكفاءات، والمهارات، والاتجاهات والقيم الضرورية له في الحياة، وتحسين جودة المخرجات التعليمية.

10. التعريف الإجرائي للأداء التدريسي :

هو كل ما يقوم به الأستاذ بالجامعة من تخطيط، وتهيئة الطلاب، وتنفيذ، وتقييم لعملية التدريس، وهذا عن طريق التفاعل والتواصل ما بين الأستاذ والطالب والمادة العلمية.

ثالثاً: مفهوم الأستاذ الجامعي

يعرف الأستاذ الجامعي على أنه": الذي يدرب طلابه على إستخدام الآلة العلمية وليس هو الذي يتعلم بالنيابة عنهم، فهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة. (عطيه، 2008، ص25)

إذ يعتبر الأستاذ الجامعي هو المحور الرئيسي في العملية التعليمية بالجامعة، فهو الذي يشرف أو يتحمل على عاتقه تكوين وإعداد الكفاءات البشرية للمجتمع في التخصصات المختلفة، من خلال وظيفته التدريسية والتي بواسطتها ينشر المعرفة والبحث عن كل ما هو جديد فيها، وكذلك المساهمة في عمليات البحث العلمي وخدمة المجتمع وحل مشاكله وتطوير مجتمعه، فالأستاذ الجامعي يعتبر من أهم المدخلات في المؤسسات التعليمية الجامعية وإحدى دعامتها الرئيسية.

إن مكانة الأستاذ الجامعي في المجتمع وأهمية الدور الذي يلعبه في وظيفته بالجامعة، يفرض عليه التحلي بجملة من الأخلاقيات المهنية والشخصية والتي نذكر منها:

- التحلي بالصفات المرغوبة وتوظيفها في أقواله وأفعاله وتعامله مع الآخرين
- رسم القدوة للآخرين بالإنتماء للمجتمع الأكبر وتمثيل إيجابياته وقيمه السامية
- تشجيع طلبته على النمو والتطور وعدم قبول الإهمال والتخاذل؛
- الحرص على تنمية وتطوير معلوماته والنمو بنفسه عن طريق الاستمرار في البحث والاستقصاء ومواكبة كل ما هو جديد (مانع، 2015، ص236)

11. **التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي** :الأستاذ الجامعي هو موظف بالجامعة والمتفرغ للعمل التدريسي في إحدى الكليات والمعاهد، ويحمل درجة الماجستير أو

الدكتوراه في إحدى حقول المعرفة، ويختلف حسب الدرجة العلمية أستاذ مساعد(أ) و (ب) وأستاذ محاضر (أ) و (ب) ،أستاذ التعليم العالي.

12. مفهوم الأداء التدريسي الجامعي:

يعرف بأنه " العلاقة بين الأنشطة التعليمية التي يقوم الأساتذة الجامعيون (العمليات التدريسية) والتغيير التعليمي الحاصل، والذي يظهر على سلوك الطلبة كمظهر لنتائج التدريس"، وأيضاً هو "مجموعة الخصائص التي تتعلق بتمكن الأستاذ الجامعي من العناية بتحضير المحاضرة ومهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها، وأساليب التدريس المختلفة وإستخدام تكنولوجيا التعليم والإلمام بأساليب الإعداد الجيد للامتحانات والخصائص المهنية في أساليب توصيل المادة بصورة جذابة ومشوقة للطلبة".(الفيصل، 2007، ص20)

ويمكن أن نعرف الأداء التدريسي الجامعي " بأنه تلك العمليات والأنشطة التدريسية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي بتمكن، من أجل التخطيط والإعداد الجيد للدرس وتنفيذه، بإنتهاج مختلف أساليب التدريس وإستخدام تكنولوجيا التعليم الحديثة لتوصيل المادة العلمية للمتعلم وتحقيق أهداف العملية التعليمية".

13. أهمية الأداء التدريسي:

إن أهمية الأداء التدريسي تنتج من أهمية التأثير المباشر على تحصيل وأداء الطلاب، حيث إن العملية التعليمية بالمؤسسات الجامعية تتكون من ثلاثة عناصر رئيسية (الأستاذ– المنهج–الطالب)، بينها تفاعل وتأثير متبادل، فكلما إرتقى الأداء التدريسي للأستاذ قابله إرتفاع في مستوى تحصيل وأداء الطلاب، والوصول إلى مستوى التميّز والتحسين في مخرجات العملية التعليمية، كما أن الإهتمام بمهارات التدريس تؤكدها التوجهات التعليمية الحديثة بإستخدام وسائل وطرق تعتمد على التكنولوجيا في عملية التدريس.

7. جوانب الأداء التدريسي ومقوماته:

إن وظيفة التدريس للأستاذ الجامعي لاتزال من أكثر الوظائف إثارة للجدل، وخاصة من جانب تقويم أداؤه، وذلك راجع إلىكما يرى الطالب وعوامل مختلفة من أهمها:

- أن الأداء التدريسي المتوقع من الأستاذ الجامعي يختلف بإختلاف رؤية كل من الأساتذة أنفسهم، وزملاؤهم، ومن طلابهم، ورؤسائهم وغيرهم ممن لهم علاقة بالتعليم الجامعي.
- هناك عدة تغيرات شاملة في أدوار الأستاذ الجامعي، ومن بينها أدواره التدريسية، كما أنها تختلف بإختلاف المجتمعات والبيئات والثقافات، والتخصصات الجامعية. (الدهشان، 2004، ص84)

مما سبق يمكننا أن نستخلص أن الأداء التدريسي الجامعي هو عملية تتطلب مجموعة من الإجراءات والأعمال المخطط لها، والتي من خلالها تتفاعل عناصر العملية التعليمية فيما بينها بهدف تحسين جودة المخرجات التعليمية، ويشمل هذا الأداء خطوات ومراحل يقوم الأستاذ الجامعي وهي التخطيط مروراً بالتنفيذ والتقويم بالإضافة إلى عمليات التواصل وتهيئة الطلاب، ولقد تطرقت العديد من الدراسات على أهم جوانب مقومات الأداء التدريسي الفعال والتي يمكن على ضوئها الحكم على جودة أو كفاءة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي على النحو التالي:

8.التخطيط للتدريس

يعرف التخطيط للتدريس "بأنه عملية تستهدف إعداد مخطط تفصيلي لأهداف وإجراءات وأساليب ووسائل وأنشطة التدريس التي يلتزم ا الأستاذ عند التدريس". (الجريان، 2019، ص53)

فالتخطيط للتدريس من أهم العمليات في مهمة التدريس، والتي يقوم به الأستاذ الجامعي قبل مواجهة الطلبة في قاعات الدراسة، والتي تشمل جميع الإجراءات والتدابير التي يتخذها الأستاذ لضمان تحقيق أهداف التدريس، ونجاح العملية التدريسية.(عطية، 2006، ص72)

من خلال النقاط المذكورة يتضح أن للتخطيط أهمية كبيرة في تحقيق أداء تدريسي جيد يساهم في تحقيق الأهداف التعليمية من حيث التصميم والإخراج الجيد للدرس، وأن

إستعمال الوسائل الحديثة ضمن مخططات التدريس قد يسهم في إدخار معدل وقت الدرس أثناء عملية التدريس.

9.تهيئة الطلاب لدراسة المقرر:

نعني بتهيئة الطلاب للدرس :"هو إستخدام المدرس (الأستاذ) أي وسيلة أو عملية تحث الطلبة على التعلم، وهدفها استثارة حواس المتعلم (الطالب) وعقله وتهيئته للإندماج في الدرس الجديد، حيث كانت في الماضي تعتمد على موهبة المعلم الفطرية ومدى إبتكاريته في التدريس. (حمادي، 2020، ص40)

ويستطيع عضو هيئة التدريس بلوغ ذلك، إذا هو قام بتعريف الطلاب بطبيعة المقرر وأهدافه وعلاقاته بالمقررات الأخرى التي يدرسها الطلاب، وكيف يمكن مذاكرته وما الذي ينبغي حفظه أو فهمه ولماذا؟ وما سبل تطبيق ما يدرسونه في الحياة العملية.

أهداف تهيئة الطلاب لدراسة المقرر :هناك العديد من الأهداف يمكن تحقيقها من خلال تهيئة الدرس نذكر منها:

1. تكوين توقعات لدى المتعلمين لما سيتم تعلمه، ويكون هذا في إطار من الأفكار والمعلومات، حيث يطلع فيها المدرس (الأستاذ) طلبته على الطريقة التي سينظم من خلالها الدرس
2. تركيز إنتباه الطلبة نحو أهداف الدرس، ولفت إنتباههم نحو حقائق ومفاهيم المادة الدراسية الجديدة لتحقيق تفاعلهم ومشاركتهم في أنماط النشاط الصفي، من خلال ربط الخبرات السابقة للطلاب بخبراتهم الجديدة، وهذا يؤدي إلى عملية تنظيم للمعلومات التي سيطرحها الأستاذ في درسه.
3. وبصفة عامة فإن التهيئة للدرس تساعد المتعلمين على التعلم بطريقة أفضل، لأنهم يركزون إنتباههم أكثر على المادة الدراسية التي يتعلمونها أثناء العملية التعليمية، وبذلك ينمون قدرا تهم على الفهم والتعلم الذاتي. (الاسود، 2014، ص18)

10.تنفيذ التدريس

إن عملية تنفيذ الدرس هي الخطوة العملية التي يتم فيها ترجمة الأفعال والقرارات التي وضعها في خطة الدرس، وفي هذه الخطوة تحدد الإجراءات والممارسات العملية التي يقوم الأستاذ أثناء الأداء التدريسي الفعلي داخل قاعات الدراسة، وتعد خطوة تنفيذ الدرس المحك العملي لقدرة الأستاذ على نجاحه في مهنته، فقد يظهر الأستاذ قدرة على التخطيط والإعداد النظري لموضوع أو محاضرة ما لكنه عند التنفيذ قد لا يحقق الهدف.(الازرق، 2000، ص30)

فإذا كان من المهم أن يحسن عضو هيئة التدريس الاستعداد للتدريس، ومن المهم كذلك أن يهيئ طلابه لدراسة المادة التي يقوم بتدريسها التهيئة المناسبة، فإنه من المهم أيضا أن يستطيع تنفيذ الخطط والأنشطة التعليمية التي تناسب حاجات الطلاب، وتحقق المرغوب من الأهداف، وهذا يتطلب تنويع طرق وأساليب التدريس، واستخدام وسائل تعليمية متطورة ومتنوعة، والإجابة على أسئلة الطلاب واستفساراتهم، ومناقشة الطلاب في أحدث المستجدات العلمية، وتفسير النظريات والمصطلحات بشكل واضح وبسيط، واستخدام لغة سليمة للتواصل معهم، وإتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة بمعارفهم وخبراتهم، وتنمية مهارات التعلم الذاتي لديهم. (الدهشان، 2004، ص85)

التفاعل والتواصل مع الطلاب

أجمعت الدراسات التي أجريت في مجال التدريس الفعال على أهمية وضرورة تفاعل عضو هيئة التدريس مع طلابه، باعتباره أحد أهم مقومات التدريس الفعال.

فعضو هيئة التدريس الجيد يجب أن يكون قادرا على حفز طلابه جميعا إلى التعلم الذاتي وتوجيههم لذلك. كما يجب أن يعودهم الاعتماد على أنفسهم، ويتابعهم دائما ويهتم بمشاعرهم ومشكلاتهم وتقدمهم العلمي، ويحرص على تنمية الاتجاهات العلمية عندهم، كالموضوعية والأمانة العلمية والتفتح الذهني وحب المعرفة والسعي في طلبها والتروي في إصدار الأحكام وغيرها، فالأستاذ لا يحتاج إلى الصرامة وفرض السيطرة، بقدر ما يحتاج إلى القدرة على ضبط سلوك طلابه وتوجيه حركة تفكيرهم، والاحتفاظ بالمناقشة بعيدا عن الشرود أو الغموض مشاركا لهم في أنشطتهم معايشا لقاءاتهمم وندواتهم وحفلاتهم ورحلاتهم

ومسابقاتهم، ففي هذه المشاركة والمعايشة فرص ذهبية للتدريس والتعلم الذي يلعب فيه أسلوب القدوة دورا كبيرا في تربية طلابه . (الدهشان،2004، ص86)

تقويم تعليم الطلاب

يعتبر تقويم تعلم الطلاب أحد أهم خصائص الأداء التدريسي الفعال وأحد أهم مقوماته، فهو الأساس في عملية تطوير الأداء التدريسي وهو الأساس الذي يمكن الاعتماد عليه في الحكم على ما إذا كانت أهداف التدريس قد تحققت أم لا.

يحقق التقويم للعملية التدريسية العديد من الفوائد، منها: الكشف عن مدى تحقق الأهداف التربوية، وإصدار الأحكام بالنجاح والرسوب، والحكم النهائي على مدى فعالية عناصر المنهاج والمتمثلة بالأستاذ، الطالب، المحتوى الدراسي، الأنشطة والأساليب والوسائل التعليمية . (الجوهاري، 2021، 375)

11.مفهوم هيئة التدريس بالجامعة

يعتبر عضو هيئة التدريس، والذي يطلق عليه الأستاذ الجامعي من أهم موارد مؤسسات التعليم العالي كما هو الحال في باقي المؤسسات التعليمية الأخرى، وهذا راجع إلى دوره الكبير في العملية التعليمية، فهيئة التدريس بالتعليم العالي هي جميع الأشخاص المستخدمين في مؤسسات وبرامج التعليم العالي للقيام بالتدريس، البحث العلمي، وتقديم خدمات تعليمة للطلاب أو التمتع بصورة عامة . (UNESCO، 2008، ص 48)

الفرع الأول: دور ووظائف الأستاذ الجامعي

في ضوء مسؤوليات الجامعة تكمن الأدوار الرئيسية للأستاذ الجامعي من ثلاثة أنشطة وهي: التدريس، البحث العلمي وخدمة الجامعة وا تمع بإعتباره ركيزة من ركائز جامعته وقاعدة من قواعد البناء الجامعي ، وقد يختلف حجم وكفاءة مساهمة الأستاذ الجامعي من نشاط إلى آخر، ولكن تتكامل محصلة هذه الأنشطة لتبين مدى فاعلية الأستاذ الجامعي وهو يؤدي دوره الفاعل في تحديد البرامج والنشاطات العلمية لجامعته.

أولاً: الأداء التدريسي في الجامعة : يعد التدريس من أهم الوظائف التي ترتبط بالتعليم الجامعي منذ نشأته، فهو نشاط يمارسه أستاذ الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعلم ويتم عن طريق نقل المعارف والخبرات وتنمية المهارات والميولات، وإكتساب القيم

وإكتشاف المواهب، مما يسهم في تطوير ورفع كفاءات وتنمية القدرات المعرفية للطلبة، ولكي يمارس الأستاذ الجامعي وظيفة التدريس على أكمل الوجه ينبغي أن يكون متمكناً في مجال تخصصه، ويعرض موضوعات الدرس بطريقة واضحة ومنطقية يراعي فيها الفروق الفردية بين الطلاب، ويثير تفاعل الطلاب للدرس والمناقشة بإستخدام أساليب متنوعة في التدريس تعتمد على إستخدام تقنيات المعلومات والإتصال الحديثة والتركيز على التعليم الذاتي والتفكير الإبداعي " (موفق، 2016 ص76)

ثانياً: الأداء البحثي للأستاذ الجامعي :بالإضافة إلى الأعباء التدريسية، فإنه من المتوقع أن تواصل هيئة التدريس جهودها في ميدان البحث، "ويعد البحث العلمي الأداة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، وذلك من خلال إشتغال أساتذة الجامعة بالبحث العلمي والإبتكار بصفتها مؤسسة علمية وفكرية، وتكمن أهمية البحث العلمي للأستاذ الجامعي لكونهم يمتلكون قدرات عالية من التفكير المنظم والإبتكار والقدرة على توظيف وإستخدام المعرفة في الواقع" (موفق، 2016، ص77)

ثالثاً: أداء الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع :ويتضمن أداء الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع إلى جانبين هامين:

1. **من داخل الجامعة** :يوضح هذا الجانب، الأنشطة المهنية أو الإدارية التي يقوم بها الأستاذ على مستوى الكلية أو الجامعة، وتتلخص مسؤوليته في المشاركة في الأنشطة الطلابية وتوجيهها والأدوار الإدارية بالجامعة.

2. من خارج الجامعة :يبرز هذا الجزء، الأنشطة التي يقوم بها الأستاذ والتنظيم أو المساهمة في ندوات وورش عمل عالمية أو محلية في مجال التخصص، والقيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع وأي إسهامات أخرى.(رقاد،2015، ص143)

الفرع الثاني: الأدوار الحديثة لهيئة التدريس(الأستاذ)

إذا كانت أدوار هيئة التدريس التقليدية، تنحصر في نقل المعلومات من مصادر محدودة للطلبة، وتأكيد حفظهم لها، مع توجيههم إلى أنماط من السلوك المتوارثة (سلبيا او إيجابيا) والقيام بالبحوث وتوجيهها، فإن أهم الأدوار الجديدة والحديثة المطلوب أداؤها لمواكبة متطلبات العصر الذي نعيشه هي كما يلي: (نمور،2012، ص58)

أولاً: مبدأ التعلم الذاتي:

يتمثل دور عضو هيئة التدريس في تحقيق التعلم الذاتي للطلبة، وحثهم على إكتشاف المعلومات والحقائق بأنفسهم، وتعريفهم بكيفية التعلم سواء من الكتب والمصادر المختلفة، أو من التجارب العلمية المتنوعة، أو من الوسائل التعليمية التقليدية منها والحديثة.

ثانياً: الأستاذ الجامعي كمستشار:

تعد خدمة المجتمع أحد وظائف الجامعة، فهي تمثل مركزاً يتم من خلاله جلب الخبراء للنشاطات المحلية والوطنية، ويتوقع من هؤلاء الخبراء تقديم الخدمة التي تنطوي على كفاءة عالية للمجتمع، وبذلك يتم الرجوع إلى أساتذة الجامعات من أجل:

- إجراء البحوث ذات الصلة بقضايا المجتمع
- ترأس اللجان التي يتم تنظيمها في المجتمع
- المشاركة في السياسة المحلية
- إبداء الآراء والاقتراحات والحلول لمواجهة وضعية ما.

ثالثاً: الأستاذ الجامعي كخبير ومرشد:

يلجأ العديد من الطلبة في أغلب مؤسسات التعليم العالي لطلب الرأي والنصيحة بشأن أمور شخصية أو علمية إلى هيئة التدريس، لكو م أكثر خبرة وأكبر سناً، فمن المتوقع أن يقوم هؤلاء بدور المرشدين فيما يتعلق بخصوصية المواضيع أو النصيحة المسداة بشأنه.

مؤشرات الأداء التدريسي

لقد أصبح تطوير التعليم الجامعي والارتقاء بمستوياته ضرورة ملحة في ظل ما فرضه الواقع المعاصر والتوقعات المستقبلية التي تتجه جميعاً باتجاه العولمة والانفتاح العالمي في كافة المجالات، وخاصة في ظل ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وتعد مؤشرات الأداء إحدى الأدوات الأساسية للتعرف على مستوى الأداء التدريسي وتقييم جودة المؤسسات التعليمية ومتابعة أدائها، ومدى تحقيق أهداف العملية التعليمية بالجامعة، وهي تسهم في عمليات التطوير المستمر ودعم القرار. (سويقات، 2023،

ص35)

الفرع الأول: مفهوم مؤشرات الأداء التدريسي

تحددت تعاريف عديدة لمفهوم مؤشرات الأداء التدريسي نذكر أهمها:

التعريف الأول" :هي مجموعة من المقاييس الكمية والنوعية تستخدم لتتبع الأداء خلال فترة زمنية معينة للتعرف على مدى تحقيق مستويات الأداء المتفق عليها وهي نقاط الفحص التي تراقب التقدم نحو تحقيق المعايير." (وزارة التعليم م ع س ،2020، ص05)

التعريف الثاني :هي"معطى كمي يقيس الفعالية لكل أو جزء من منهج أو نظام مقارنة بمعيار، مخطط أو هدف محدد ومقبول في إطار إستراتيجية المؤسسة." (thons، 2003، ص65)

نستطيع تعريف مؤشرات الأداء التدريسي "بأنها مجموعة من المقاييس الكمية والنوعية تستخدم لتتبع الأداء في النظام التعليمي خلال فترة زمنية معينة للتعرف على مدى تحقيق مستويات الأداء المتفق عليها أو الحكم على مدى التقدم نحو تحقيق الأهداف أو المعايير.

الفرع الثاني: خصائص مؤشرات الأداء التدريسي

يعتبر قياس وتقويم الأداء التدريسي أهم مكونات النظام التعليمي، إذ لا يمكن إغفال أهميته وأثره على مخرجات العملية التعليمية، وهو يكتسب دقته من دقة وسائل القياس ومدى جودتها على توفير البيانات والمعلومات اللازمة لإصدار الأحكام والتقديرات التي تتوقف عليها تحسين الأداء التدريسي وتطويره، ولكي يحقق التقويم هدفه الأساسي لابد أن تتوفر فيه الخصائص التالية:

- أن يكون مرتبطاً بأهداف الجامعة ورسالتها التعليمية
- أن يكون شاملاً لكافة حيثيات مهام وأدوار الأستاذ الجامعي
- أن يوفر قياساً دقيقاً لمدى فاعلية العلاقات البينية التي تحكم مكونات الأداء التدريسي للأستاذ.
- أن يهدف القياس إلى تحقيق جودة الخدمة التعليمية، وليس التركيز على أخطاء الأساتذة. (بارة، 2017، ص127)

الفرع الثالث: أهم مؤشرات قياس الأداء في التعليم الجامعي

مؤشرات تقييم الأداء عمومًا تُعرف باسم key performance indicator واختصارًا بِـ KPIs هي عبارة عن مجموعة عوامل يتم الاعتماد عليها لتقييم أداء وتطور أي مؤسسة وفيما يخص التعليم الجامعي أو المؤسسات الجامعية عامة فهي تشمل ما يلي:

أولاً: المؤشرات الأكاديمية

- معدلات التخرج: حيث أن معدل التخرج يُساعد في التعرف على عدد الطلاب الذين قد أكملوا دراستهم وحصلوا على شهادات تخرج من الجامعة.
- عدد الجوائز: عدد الجوائز المحلية والعالمية التي يحصل عليها الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس أو اسم الجامعة بوجه عام تدل على مدى تميز العملية التعليمية بها.
- معدل القبول في المنح الخارجية: قياس عدد المنح التي يتقدم إليها خريجي الجامعة وقياس نسبة القبول في تلك المنح و حساب النسبة المئوية للقبول يعكس بشكل كبير مدى قوة شأن خريجي هذه الجامعة.
- نسب الغياب والحضور: يُعتبر حساب نسبة الطلاب الذين يحُققون نسبة حضور مرتفعة لا تقل عن 90 % وتتبع هذا العدد من أهم مؤشرات قياس الأداء

ثانياً: المؤشرات المالية

- المصاريف الدراسية: يُساعد هذا المقياس على حساب تكلفة الدراسة لكل طالب ومقارنة ذلك مع جودة التعليم المُقدمة من المنحة.
- نسبة المساعدة المالية: كما أن نسبة الإعفاء من المصاريف أو تقديم المنح الممولة بشكل جزئي يُعبر عن مدى القوة المالية للكلية وقوة نظام التعليم داخل الجامعة بأكلمها

ثالثاً: مؤشرات النسب العددية

- نسبة الطلاب إلى الأساتذة :يُعتبر هذا المقياس من أهم المقاييس التي يتم الاعتماد عليها في تقييم الجامعات على مستوى العالم ؛ حيث أنه كلما انخفضت نسبة الطلاب بالنسبة إلى الأساتذة كلما كان ذلك أفضل؛
- نسبة أساتذة الجامعة إلى الإدارة :انخفاض نسبة المسؤولين الإداريين إلى مجموع الأساتذة، يدل على وجود مشكلة من النظام الإداري والتنظيمي داخل المؤسسة وعلى سبيل المثال، قد يكون هناك مسؤولان فقط عن كل 50أستاذ أو أكثر هي بالطبع نسبة منخفضة جدًا وتؤثر سلبيًا على تقدم الجامعة.
- نسبة الطلاب المسجلين إلى عدد المقاعد بالجامعة :يجب أن يكون هناك تناسب بين عدد الطلاب المسجلين وبين عدد الأماكن التعليمية التي توفرها الجامعة وبين عدد البرامج الدراسية المقدمة أيضًا ؛ حيث أنه كلما كان هناك توازن في هذه النسبة كلما تقدمت الجامعة من تحقيق التقدم والمنافسة الأكاديمية القوية.

رابعاً: مؤشرات تقييم الأستاذ الجامعي

-نسبة الأساتذة الحاصلين على درجات علمية متقدمة مثل نسبة الأساتذة من مصف الأستاذية في كل كلية

-عدد الأساتذة المتخصصين في كل برنامج من البرامج الدراسية التي تُقدمها كل كلية. (ted، 2023)

- معدل حضور الأستاذ، حيث أنه كلما انخفضت نسبة الحضور كلما أدى ذلك إلى حدوث تأثيرات عكسية على المؤسسة التعليمية بأكملها

خامساً: مؤشرات استخدام التقنيات الحديثة

- ارتفاع نسبة استخدام التقنيات والأساليب والوسائل التكنولوجية الحديثة في العملية التعليمية سواء فيما يخص التسجيل والقبول أو ما يخص تقديم المادة العلمية للطلاب يُعد من سمات الجامعات المتقدمة، وكلما ارتفع هذا المؤشر لما كان لذلك مردود إيجابي على الجامعة.
- مدى قدرة الجامعة على توفير التقنيات والأساليب الحديثة القائمة على التكنولوجيا المتطورة مثل تدشين منصات تعليمية إلكترونية على سبيل المثال من أهم عوامل نجاح المؤسسة التعليمية وتميزها
- التواصل عبر وسائل التواصل الاجتماعي بين الطلاب والأساتذة بشكل إيجابي وبنّاء يُعد من أهم صور تطور الجامعات أيضًا

سادساً: مؤشرات تقييم الخدمات الطلابية

- توفير الخدمات الطلابية مثل وجود أكثر من مبنى داخل الحرم الجامعي وتطوير تلك المباني باستمرار واستخدام ألوان وأشكال مميزة ومحفزة على التعلم والإبداع من أهم أسباب تقدم الجامعات و إقبال الطلاب عليها.

وتجُدر الإشارة إلى أن جميع مؤشرات تقييم الأداء السابقة لا بُد أن تكون متوفرة في أي جامعة حتى وإن كانت بنسب متفاوتة؛ لكي يتم تقييمها وتحديد مدى نجاح معدلات الأدائتها وتحقيق الهدف المنشود دائمًا وهو الوصول إلى أعلى مستويات جودة التعليم.

الجانب التطبيقي

الفصل الأول

الاجراءات الميدانية للدراسة

تمهـــيد

في أي دراسة علمية لا يمكن الوصول إلى نتائج موثوقة إلا إذا اتبعت إجراءات منهجية مضبوطة، وخطوات علمية صحيحة؛ فوضوح المنهج وما يبنى في إطاره من تصميم محكم، وتجانس العينة، وسلامة طرق تحديدها وحصرها، ومناسبة أدوات البحث وما تتميز به من خصائص سيكومترية تدل على الصلاحية، وملائمة الأساليب الإحصائية التي يستدل بها على صحة أو عدم صحة الفرضيات التي سبق للباحث وأنْ صاغها، كل هذه الإجراءات تساعد في الوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية.

إنّ التحديد الدقيق لمنهجية البحث والإجراءات الميدانية، هي أساس البحث العلمي في جميع التخصصات والميادين، ذلك لما تقدمه من توجيهات وإرشادات للباحث قصد إتباع السبيل الصحيح في خطوات إجراء الدراسة، لذلك يمكننا أنْ نقول أنّ هذا الفصل، هو بمثابة العمود الفقري للدراسة بصفة عامة والجانب الميداني بصفة خاصة، ذلك لأنه ضمّ أهم العناصر والمتغيرات التي ستساعد الباحث للوصول إلى نتائج علمية تساهم في ربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي، وبالتالي التحقق من الفرضيات وكذا أهداف الدراسة.

وهذا ما سنحاول مراعاته من خلال الحرص على إتباع خطوات صحيحة ومنظمة، انطلاقا من الدراسة الاستطلاعية وختاما بالأساليب الإحصائية المناسبة لهذه الدراسة.

1. الدراسة الاستطلاعية:

في هذه المرحلة قام الباحث بجمع المعلومات والاطلاع على البحوث والدراسات السابقة والمذكرات التي لها صلة بموضوع البحث، من أجل توفير المعلومات والمعطيات الكافية والإلمام بالموضوع من جميع النواحي حتى يتسنى لنا تكوين فكرة شاملة وكاملة وبالتالي تكوين أسس وخلفية نظرية لهذا الموضوع، وقبل تطبيق استمارة الاستبيان قمت بإجراء دراسة استطلاعية على عينة البحث قصد الاطلاع على المهام الادارية الممارسة في الكليات والأقسام بجامعة الأغواط والاتصال ببعض الموظفين من أجل جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات التي يمكن من خلالها معالجة المشكل المطروح والتعرف أكثر على مجتمع الدراسة (أوقات عملهم الاداري، أوقات عملهم في مجال التدريس، أوقات فراغهم...).

1.1. الدراسة الاستطلاعية للاستبيان:

1.1.1. أهداف الدراسة الاستطلاعية: إنّ من أهداف إجراء الدراسة الاستطلاعية هو:

- ضبط المتغيرات الدخيلة التي يمكن أنْ تؤثر على نتائج الدراسة.
- التحقق من مدى ملائمة الظروف العملية قبل وأثناء تطبيق الاستبيان.
- التحقق من ملائمة فقرات الاستبيان ومصطلحاته لطبيعة الموضوع.
- اكتشاف بعض جوانب القصور في إجراءات تطبيق الاستبيان.
- تحديد الوقت المستغرق في عملية تطبيق الاستبيان.

2.1.1. الخصائص السيكومترية للاستبيان:

استخدمت طريقتين لحساب صدق وثبات المقياس على عينة التقنين (ن = 5) التي تم اختيارها من كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط 2023/2022، مناصفة بين الأساتذة الذكور والإناث، وتتراوح أعمارهم بين (27- 55) سنة وتتمثل النتائج فيما يلي:

- **حساب صدق المقياس:** وقد استخدمت الصدق الظاهري (المحكمين) والصدق التمييزي والاتساق الداخلي.

- **الصدق التمييزي:** استخدمت طريقة المقارنة الطرفية على عينة التقنين، وذلك بالنسبة للاستبيان ككل وأبعاده الثلاثة. بالاعتماد على النسبة التائية لحساب دلالة الفروق بين متوسطي الـ (27 %) الأعلى والأدنى من الوسيط والجدول التالي يوضح قيم (ت):

جدول رقم (1): يوضح معامل الصدق التميزي لاستبيان تأثير المهام الإدارية لأساتذة التعليم العالي على أدائهم التدريسي

البعد	مجموعة المقارنة	العدد	القيم الإحصائية		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
			م	ع		
تحديث المادة العلمية	أعلى من الوسيط أدنى من الوسيط	07 07	16.23 09.85	1.34 0.89	13.01	0.05
عملية المرافقة البيداغوجية	أعلى من الوسيط أدنى من الوسيط	07 07	15.44 11.87	1.62 0.62	13.6	0.05
تقويم أعمال الطلبة	أعلى من الوسيط أدنى من الوسيط	07 07	14.65 10.97	2.34 0.88	09.31	0.05
الدرجة الكلية	أعلى من الوسيط أدنى من الوسيط	07 07	15.75 10.54	2.19 1.03	15.62	0.05

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

يتضح من خلال الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين (27 %) الأعلى والأدنى من الوسيط على أبعاد استبيان تأثير المهام الإدارية لأساتذة التعليم العالي على أدائهم التدريسي والاستبيان ككل، وهو ما دلت عليه قيمة "ت" والتي بلغت

15.62 وهي أكبر من قيمة "ت" الجدولية والمقدرة ب 2.09 مما يؤكد القدرة التمييزية لها ولأبعادها.

- صدق الاتساق الداخلي:

- نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول:

الجدول (2): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول (تحديث المادة العلمية)

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	ممارستي للمهام الادارية تعيقني على اكتساب معارف جديدة مرتبطة بالمقاييس التي أدرسها للطلبة	0.696	0.009
2	الوظائف الادارية التي أمارسها لا تساعدني على التنسيق بين المعارف المتاحة في شبكة الانترنيت والمقررات الدراسية	0.676	0.007
3	الوقت الذي أخصصه لممارسة مهامي الادارية أكبر من الوقت الذي أخصصه في تطوير معارفي المتخصصة	0.698	0.003
4	وظائفي الادارية تعيقني على اعداد الأبحاث والمشاركة في الملتقيات والندوات والأيام الدراسية	0.701	0.002
5	المهام الادارية المسندة الي لا تساعدني على الابداع والتجديد	0.743	0.000
6	ارتباطاتي الادارية لا تساعدني على اكتساب كفايات انتاجية متعلقة بالتدريس	0.721	0.000
7	التعب الناتج عن ممارسة مهامي الادارية يعيقني على اكتساب كفايات متعلقة بطرق التدريس الحديثة	0.658	0.003

8	أعاني من صعوبات في عملية التكييف بين وظائفي الادارية ومهامي التدريسية	0.701	0.000
9	توجهات الادارة في الجامعة نحو البيئة الرقمية ضاعف من صعوبتي نحو تجديد معارفي	0.721	0.000
10	المهام الادارية تنقص من اتجاهاتي نحو البحث العلمي الحديث	0.666	0.003

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أنّ: معظم عبارات المحور الأول تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أنّ علاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعباراته دالة إحصائيا، حيث ان قيم معاملات الارتباط محصورة بين 0.65 و 0.74 كما أنّ قيمة SIG (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الأول صادقة ومتسقة.

– نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني:

الجدول (3): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني (المرافقة البيداغوجية)

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
11	الوظائف الادارية التي أمارسها تجعلني لا أقوم بتحضير الدروس للطلبة	0.543	0.009
12	مهامي الادارية تثبطني على اختيار المحتوى التدريسي المناسب	0.676	0.007
13	الوقت الذي أخصصه للإدارة يعيقني على تنظيم الخبرات التعليمية للطلاب	0.698	0.003
14	الوظائف الادارية التي أمارسها لا تساعدني على	0.701	0.002

	تطبيق مهارات ادارة الصف		
15	**وقتي المخصص للإدارة لا يسمح لي للإجابة عن تساؤلات الطلبة المتعلقة بالدروس المقدمة**	0.743	0.000
16	**انشغالاتي الادارية تعيقني على عملية الاشراف عن أعمال الطلبة**	0.721	0.000
17	**الاجتماعات الادارية الدورية لا تسمح لي بتقديم أداء تدريسي أفضل**	0.658	0.003
18	**ولائي لوظائفي الادارية أكبر من ولائي لمهامي التدريسية**	0.701	0.000
19	**ممارستي للمهام الادارية لا تسمح لي بتلبية احتياجات المتعلمين**	0.721	0.000
20	**أفكر في التخلي عن مهامي الادارية والتفرغ للتدريس**	0.666	0.003

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أنّ: معظم عبارات المحور الأول تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أنّ علاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعباراته دالة إحصائيا، إذ أنّ قيمةSIG (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الأول صادقة ومتسقة.

- نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث:

الجدول (4): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث(تقويم أعمال الطلبة)

الرقم	**العبارات**	**معامل الارتباط**	**مستوى الدلالة**
21	**الوظائف الادارية التي أقوم بها لا تسمح لي بتحليل**	0.543	0.009

	الأداء التدريسي للطلبة		
22	ممارستي للمهام الادارية تعيقني على القيام بالتغذية الراجعة مع الطلاب	0.676	0.007
23	الوقت المخصص للإدارة يمنعني من اعداد تقارير دورية لمعرفة مستوى تقدم الطلبة نحو الأهداف المسطرة	0.698	0.003
24	وظائفي الادارية تفرض علي اللجوء الى الاختبارات كوسيلة للتقويم دون مراعات الواجبات المسايرة لعملية التدريس	0.701	0.002
25	ميولي للمهام الادارية يؤثر سلبا على رغبتي في تحقيق مخرجات التدريس	0.743	0.000
26	الضغوط التي تفرضها المهام الادارية لا تساعدني في أداء عملية التقييم بشكل سليم	0.721	0.000
27	الوظائف الادارية التي أمارسها تعيقني على تحديد نقاط الضعف في التحصيل الدراسي عند الطلبة	0.658	0.003
28	ارتباطاتي الادارية لا تسمح لي للقيام بالتقويم التكويني	0.701	0.000
29	انشغالي بالمهام الادارية يمنعني من تحديد الفروقات الفردية بين الطلبة في مستوى التحصيل الدراسي	0.721	0.000
30	ممارستي للوظائف الادارية لا تساعدني في عملية التقييم الذاتي لأدائي التدريسي	0.666	0.003

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أنّ: معظم عبارات المحور الأول تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أنّ علاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعباراته دالة إحصائيا، إذ أنّ قيمةSIG (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الأول صادقة ومتسقة.

– **ثبات المقياس:** تم استخدام الاتساق الداخلي بطريقة ألفا كرونباخ على عينة التقنين، والجدول التالي يوضح نتائج معامل الثبات:

جدول رقم (5): يمثل معامل الثبات لاستبيان تأثير المهام الإدارية لأساتذة التعليم العالي على أدائه التدريسي

البعد	ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة
تحديث المادة العلمية	0.93	0.05
عملية المرافقة البيداغوجية	0.82	0.05
تقويم أعمال الطلبة	0.89	0.05
الدرجة الكلية	0.87	0.05

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

يتضح من خلال الجدول السابق أنّ الاستبيان يتمتع بمستوى مرتفع من الثبات الذي أمكن الاستدلال عليه من خلال معاملات ألفا كرونباخ، حيث اتضح أنّ كلها تقترب من القيمة (1) كما أنها دالة عند مستوى الدلالة (0.05).

2. المنهج المتبع في الدراسة

مما لا شك فيه أنّ طبيعة المشكلة في أي بحث هي التي تحدد بالدرجة الأولى منهج البحث المناسب لمعالجتها. ولدراسة هذا البحث واختبار فروضه والتحقق من صحتها، فإنه تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو "أحد أنواع المناهج الوصفية، ويُستخدم في قياس وتحليل

البيانات للمتغيرات الكيفية والكمية (متغير مستقل، ومتغير تابع)"، ومن ثمّة التنبؤ بمستوى معين من الدلالة في صورة رقمية، كما أنه لا يقتصر على جمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويبها، بالإضافة إلى تحليلها التحليل الكافي الدقيق المعمق بل يتضمن أيضا قدرا من التفسير لهذه النتائج. (شيخاوي، 2020، ص481).

3. ضبط متغيرات الدراسة:

استنادا إلى فرضيات الدراسة تبين لنا جليا أنّ هناك متغيرين أحدهما مستقل والآخر تابع:

1.3. المتغير المستقل: يسمى في بعض الأحيان بالمتغير التجريبي، وهو الذي يحدد المتغيرات ذات الأهمية، أي لما يقوم الباحث بتثبيتها يتأكد من تأثير حدث معين، وتعتبر ذات أهمية خاصة وأنها تساهم على التحكم في المعالجة والمقارنة، والمتغير المستقل عبارة عن المتغير الذي يفترض الباحث أنه السبب أو الأسباب لنتيجة معينة ودراسة تؤدي إلى معرفة تأثير متغير على متغير. (مروان عبد المجيد إبراهيم، 2000، ص134).

ومن خلال موضوع دراستنا فقد تم تحديد المتغير المستقل على أنه: **المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي.**

2.3. المتغير التابع: هي المتغيرات الناتجة من العمليات التي تعكس الأداء أو السلوك، وعلى ذلك فإنّ المثير هو المتغير المستقل بينما الاستجابة تمثل التابع والذي يلاحظه الباحث من خلال معالجته للظروف المحيطة بالتجربة. (مروان عبد المجيد إبراهيم، 2000، ص134).

ومن خلال موضوع دراستنا فقد تم تحديد المتغير التابع على أنه: **الأداء التدريسي.**

4. حدود الدراســة

من البديهي أنْ يختار الباحث مكاناً مناسباً لدراسته يكون بمثابة الأرضية التي يطبق فيها أدواته، بالإضافة إلى مراعاة زمن محدد يكون كافياً لتطبيق تلك الأدوات، وهذا ما دفعنا إلى اختيار حدود مكانية وزمنية نرى أنها مناسبة، والتي يمكن عرضها فيما يلي:

- **الحدود المكانية:** بعض الكليات والأقسام بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

- **الحدود الزمانية:** لقد مرت دراستنا بمراحل زمنية شهدت زيارة ميدانية كانت بمثابة دراسة استطلاعية وبعد ذلك تم تحديد عينات البحث ومن ثم تطبيق استمارة الاستبيان في الفترة ما بين 01 و 07 جوان 2023.

5. مجتمع وعينة الدراسة:

من الناحية الاصطلاحية هو تلك المجموعة الأصلية التي تأخذ منها العينة وقد تكون هذه المجموعة فرق، تلاميذ، أو أي وحدات أخرى. (محمد علي، 2006، ص181).

أُستخدمت في هذا البحث جميع الأساتذة الذين يمارسون مهام ادارية بالاضافة الى مهمة التدريس للموسم الدراسي 2023/2022، حيث تم اختيارهم بطريقة مسحية شاملة، وقد بلغ عددهم (14 أستاذ) في المعهد المختاربالأغواط.

6. أدوات الدراسة

بعد تحديد عينة الدراسة وأهدافها وأسئلتها ومتغيراتها وكذلك بعد تعريف المصطلحات إجرائيا، ومن أجل التحقق من صحة فرضيات الدراسة تم اختيار الأدوات التالية:

1.6. المقابلة: يقصد بالمقابلة ذلك اللقاء المباشر الذي يحصل وجها لوجه بين الباحث والحالة، والتي أجريناها مع كل من:

- **الاداريين:** من أجل منحنا القائمة الاسمية للأساتذة الذين يمارسون مهاما ادارية اضافية لمهام التدريس.
- **الأساتذة:** أجرينا معهم حوار يتضمن تفسير وشرح أسباب حضورنا ، ومن أجل توجيهنا الى زملائهم الأساتذة الاداريين في المعهد، وكذا من أجل إعطائنا معلومات حول نوع الوظيفة الادارية الممارسة وكذا طبيعتها .

2.6. الاستبيان:

على ضوء المعلومات المستقاة من بعض البحوث والكتب والمقاييس التي عالجت وتطرقت إلى موضوع الوظائف الادارية في التعليم العالي و التدريس في الجامعة، تم وضع الصورة الأولية للأداة "الاستبيان"، والتي تكونت من ثلاثون (30) عبارة، والتي تم اعدادها بمساعدة الأستاذ المشرف.

جدول رقم (6): شرح المحاور الخاصة بالاستبيان

المحور	أرقام العبارات	عدد العبارات
المحور الأول: تحديث المادة العلمية	01-02-03-04-05-06-07-08-09-10	10
المحور الثاني: المرافقة البيداغوجية	11-12-13-14-15-16-17-18-19-20	10
المحور الثالث: تقويم أعمال الطلبة	21-22-23-24-25-26-27-28-29-30.	10
المجموع		**30**

وتتم عملية التصحيح كما هو مبين في الجدول رقم (08).

جدول رقم (7): يبين درجات الفقرات لمكونة للاستبيان

الخيارات	دائما	أحيانا	أبدا
درجة العبارات	3	2	1

وتحسب الدرجة النهائية بحاصل جمع العلامات التي حصل عليها المفحوص على الفقرات الايجابية والسلبية، وهي بذلك تعبر عن درجة المقياس.

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لقد استخدمنا مجموعة من الأساليب في تحليل بيانات الدراسة، وذلك بغرض معرفة تأثير ممارسة المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على أدائهم التدريسي، وقد تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية المعروف بالحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

وفي ضوء فرضيات البحث تتم معالجة الدرجات بالاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- الانحدار الخطي البسيط والانحدار الخطي المتعدد.
- المتوسطات الحسابية (x).
- معامل الثبات ألفا كرونباخ.

خلاصـــة

ومن خلال هذا الفصل بينا الخطوات المنهجية التي يتبعها الباحث من أجل ضبط الإجراءات الميدانية الخاصة بالدراسة، وكذا توضيح أهم الطرق والأدوات المستعملة في جمع المعلومات وتنظيمها، كما قمنا بعرض هذه الطرق والأدوات بالتفصيل وتوضيح كيفية استعمالها، بالإضافة إلى المجالات التي تمت فيها الدراسة من مجال مكاني وزماني، كما أننا حددنا كل من مجتمع وعينة البحث الذي تمحورت حوله الدراسة، كل هذه الإجراءات تعمل على جمع المعلومات في أحسن الظروف وعرضها في أحسن الصور، ولكن جمع هذه المعلومات ليس هو الغاية وإنما الغاية هي الوصول إلى نتائج مصاغة بطريقة علمية تساعد على إيجاد حلول للمشكلة المطروحة سابقا.

وهذا الفصل ذو أهمية كبيرة في البحوث العلمية حيث أنه لا يخلو أي بحث من وجود هذا الفصل من بين فصول الدراسة، لأنه يعتبر الركيزة المنهجية التي يعتمد عليها الباحث الرسم خريطة عمل واضحة المعالم والأبعاد، ضف إلى ذلك فإنه يحدد الإطار المنهجي والعلمي الذي يجب على الباحث أنْ يلتزم به ليُعطي مصداقية علمية لبحثه.

وفي الأخير يمكن القول أنّ الباحث الذي يتبع هذه الخطوات والإجراءات أثناء إنجازه لبحثه يكون قد حقق خطوة كبيرة في إثبات صلق عمله وكذا توضيح الركائز العلمية التي اعتمد عليها للوصول إلى نتائج علمية ودقيقة يمكن الاعتماد عليها مستقبلا وحتى إمكانية تعميمها.

الفصل الثاني

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

1.2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية الجزئية الأولى على وجود أثر للمهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على تحديث المادة العلمية.

1.1.2. تأثير المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على عملية تحديث المادة العلمية:

الجدول رقم (8): معاملات الانحدار بين المتغير المستقل المهام الادارية ، والمتغير التابع المادة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	21.001	2	4.068	0.856	0.769	41.551	0.000
الخطأ	9.025	13	0.976				
المجموع	30.026	15	5.06				
المعاملات	B	Beta	قيمة T	المعنوية	معادلة خط الانحدار		
الثابت	0.800	//	6.311	0.003	Y= 0,8+x0,711		
أبعاد التمكين	0.711	0.820	13.564	0.000			

التحليل:

يتبين أن قيمة معامل التحديد للمهام الادارية تفسر 76.9% من تحديث المادة العلمية، أما النسبة الباقية تفسرها متغيرات أخرى، كما أن دلالة اختبار فيشر هي 0,000 وهي أقل من 0,05 وهذا ما يدل على قابلية النموذج للاختبار . كما ان دلالة الاختبار t تبلغ 0,000 وهي

أقل من 0,05 ،بذلك تعتبر دالة إحصائية ، وأن الإنحدار معنوي . وعليه نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثرسلبي ذو دلالة إحصائية للمهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على عملية تحديثهم للمادة العلمية عند مستوى معنوية 0.05 .

التفسير:

تبين لنا من خلال نتائج الجدول رقم 15 أن الفرضية التي تنص على وجود أثر للمهام الادارية للأساتذة على عملية تحديث المادة العلمية ذات دلالة الاحصائية, ويمكن تفسيرها حسب الصعوبات والوظائف وكذا ممارسات الاساتذة لمختلف المهام الادارية ومدى التكيف معها, وكذا ضغوط وتوجيهات الادارة الجامعية وتأثيراتها على البحث وتحديثات المادة العلمية, وهذا ما يتفق مع دراسة (خميسي مطرفي, 2020) تحت عنوان "معوقات تطبيق التغيير التنظيمي في الكليات والمعاهد" حيث خلصت نتائج دراستها الى عدم تجاوب مختلف الاساتذة مع طبيعة مهام الادارة , عدم حرص الادارة العليا المسيرة للكليات على التواصل المستمر بين الاداريين المسؤولين لضمان علميات المعهد, وكذا دراسة (مقدم سيف الدين,2014-2015) تحت عنوان "واقع التكوين بكلية العلوم الاجتماعية في ظل معايير ادارة الجودة الشاملة حسب رأي الاساتذة" حيث توصلت نتائج دراستنا الاخيرة الى أن هناك قصور في سياسة الجودة المحددة ومشتركة والتنظيم الدوري الذاتي لكافة أنشطة كلية العلوم الاجتماعية, عدم تنظيم كلية العلوم الاجتماعية تفكيرا استراتيجيا داخليا في مجال البحث العلمي.

2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية الثانية على وجود أثر سلبي للمهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على عملية مرافقتهم البيداغوجية للطلبة.

1.1.2. تأثير المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على المرافقة البيداغوجية:

الجدول رقم (9): معاملات الانحدار بين المتغير المستقل المهام الادارية ، والمتغير التابع المرافقة البيداغوجية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	23.505	2	3.228	0.893	0.812	34.222	0.000
الخطأ	6.605	13	0.643				
المجموع	30.017	15	3.871				
المعاملات	B	Beta	قيمة T	المعنوية	معادلة خط الانحدار		
الثابت	0.910	//	4.698	0.000	Y= 0,8+x0,711		
أبعاد التمكين	0.813	0.820	10.564	0.001			

التحليل:

يتبين أن قيمة معامل التحديد للمهام الادارية تفسر 81.2% من مرافقتهم البيداغوجية للطلبة، أما النسبة الباقية تفسرها متغيرات أخرى، كما أن دلالة اختبار فيشر هي 0,000 وهي أقل من 0,05 وهذا ما يدل على قابلية النموذج للاختبار . كما ان دلالة الاختبار t تبلغ 0,000 وهي أقل من 0,05 ،بذلك تعتبر دالة إحصائية ، وأن الإنحدار معنوي . وعليه نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر سلبي ذو دلالة إحصائية للمهام

الادارية لأساتذة التعليم العالي على عملية مرافقتهم البيداغوجية للطلبة عند مستوى معنوية 0.05 .

التفسير:

ويرجع ذلك لحداثة هذه المهمة مما يجعلها غامضة لدى جل الأساتذة، وبما أنها اختيارية نجد أن الكثير من الأساتذة يفضل عدم ممارستها، لأنها وحسب رأيهم تتطلب خلفية في علم النفس، وهذا ما أكدته دراسة صباح نصراوي (2012) في دراستها لفرضيتها الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الجامعي في ظل نظام ل م د في مجال المرافقة البيداغوجية وكذا إلى جهود مضاعفة يجد الأستاذ نفسه في غنى عنها، حيث أنها تتطلب من الأستاذ القيام بجميع أشكال المرافقة في التعلم وفي تنظيم العمل الشخصي للطالب ومساعدته في بناء مساره التكويني، كما يقوم الأستاذ خلالها بتدعيم الطالب في الجانب المنهجي ويساعده على استعمال الأدوات والدعائم البيداغوجية وفي الإعداد لمشروعه المهني، كل هذه المهام تتطلب من الأستاذ التحلي بخصائص معينة منها الشخصية والمعرفية والتي بإمكانه تنميتها أثناء العملية التدريبية، وإلى كثرة مهام ومسؤوليات الأستاذ من جهة أخرى ولجعله قادرا على تأدية مهمة الإشراف وفق ما يتطلبه نظام ل م د، من تأطير للطلبة ومساعدتهم على اكتساب تقنيات البحث والعمل الضرورية لإنجاز مذكراتهم وتقاريرهم، وصولا إلى مساعدتهم على البحث البيبليوغرافي وطرق تصنيف الكتب والاستعمال الأمثل للانترنت.

هذا إضافة إلى افتقار الجامعات إلى أهم مطلب تقتضيه الحياة الجامعية في العصر الحديث وهو عدم قدرة الجامعة الجزائرية على توفير أساليب البحث العلمي بطرق عصرية وخلوها من فضاء العالم الالكتروني والتي تسهل من مهمة الإشراف وتفتح أفاقا جديدة للطالب للتكوين عن بعد، ناهيك على غموض قوانين نظام ل م د وعدم شفافيتها بالنسبة للأستاذ والطالب على حد في بعض الجامعات، رفضت إدارة الجامعة دفع مقابل أداء حصص المرافقة لأن التقارير المقدمة الأساتذة عن سير الحصص كانت سلبية، أي أنها تفيد أن الطلبة لم يحضروا مثلا، أو لم يحضر إلا طالب أو اثنين مما حتم عدم إجراء الحصة من جديدا على الإدارة التي تريد

إنجاح العملية وتحقيق أهدافها كذا نقص الهياكل البيداغوجية، يعتبر عائقا كبيرا، إذ أن الإدارة مكلفة بتجهيز وإعداد فضاء مناسب لأداء المرافقة، وهذا لا يكون متاحا في غالبية الأقسام. سواء نقص التوعية بأهمية المرافقة البيداغوجية، التي لا تقنع الأستاذ ولا الطالب، خاصة في ظل وجود احتكاك دائم بين الأساتذة والطلبة، وعدم وجود مبررات المرافقة بالنسبة لغالبية الطلبة وعدم احترام المواعيد من طرف الأساتذة والطلبة بسبب تعارض التوقيت مع الحصص الأخرى الرسمية، وبقاء حصص المرافقة دوما في إطار الحصص الاختيارية بالنسبة للطالب إن المحاور أو المواضيع التي تشملها حصص المرافقة تتطلب إعدادا خاصا، خاصة من حيث شرح نظام ل.م.د ، وشرح النصوص التنظيمية الكثيرة التي تحكم هذا النظام، وهو ما يصنع عبنا كثافة النشاطات البيداغوجية للطالب وللأستاذ تحتم التكاسل والتقاعس عن أداء حصص المرافقة.

3.عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة على وجود أثر سلبي للمهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على عملية تقويم أعمال الطلبة.

1.1.3. تأثير المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على المرافقة البيداغوجية:

الجدول رقم (10): معاملات الانحدار بين المتغير المستقل المهام الادارية ، والمتغير التابع تقويم أعمال الطلبة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	26.585	2	3.367	0.934	0.912	27.245	0.000
الخطأ	3.485	13	0.419				
المجموع	30.070	15	3.771				
المعاملات	B	Beta	قيمة T	المعنوية	معادلة خط الانحدار		

الثابت	0.950	//	4.698	0.000	
أبعاد التمكين	0.923	0.820	10.564	0.001	**Y= 0,9+x0,95**

التحليل:

يتبين أن قيمة معامل التحديد للمهام الادارية تفسر 91.2% من تقويم أعمال الطلبة، أما النسبة الباقية تفسرها متغيرات أخرى، كما أن دلالة اختبار فيشر هي 0,000 وهي أقل من 0,05 وهذا ما يدل على قابلية النموذج للاختبار . كما ان دلالة الاختبار t تبلغ 0,000 وهي أقل من 0,05 ،بذلك تعتبر دالة إحصائية ، وأن الإنحدار معنوي . وعليه نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر سلبي كبير وذو دلالة إحصائية للمهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على عملية تقويمهم لأعمال الطلبة عند مستوى معنوية 0.05 .

التفسير:

بعد عرض نتائج الفرضية الثالثة تبين أنه يوجد أثر سلبي كبير وذو دلالة إحصائية للمهام الادارية للأساتذة بجامعة عمار ثليجي على عملية تقويمهم لأعمال الطلبة، ويمكن تفسير هذه الفرضية حسب اعتقاد الطالب إلى عدة أسباب منها أن أعمال الطلبة وتقويمها راجع لنوع المهام الادارية المسندة للأستاذ ومدى الضغوط الممارسة عليه، فيجد صعوبة في تقديم الاعمال خاصة في ضوء غياب الوسائل التعليمية المساعدة كمكبر الصوت والوسائل التكنولوجية والتقنية، مما يدفع بضرورة توفير هذه الوسائل لتسهيل عملية إيصال المعلومة للطلبة وبالتالي ينعكس على المردودية، كذلك لابد أن نذكر في هذا المقام أن الأستاذ دائما ملزم بتقديم المنهاج الذي تحدده الجهة الوصية مما يخلق لديه نوع من الملل والرتابة وتثقل كاهله وتأخذ منه الوقت والجهد الكبيرين مما يترك له أثر سلبي يتمثل في الانشغال والتكليف الزائد عن قدرته، هذا ما نراه الآن في نظام ل.م.د حيث كُلف الأستاذ الجامعي بمهام أخرى تفوق طاقاته مثل مسؤول

تخصص، المرافقة البيداغوجية، كذا تؤثر المهام الادارية المسندة للاستاذ على طبيعة ونوعية المعلومات المقدمة للطلبة، وهذا ما أكدته دراسة كل من أسماء موفق (2016) حيث خلصت نتائج دراستها إلى أن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي منخفض من وجهة نظر الطلبة، والتي ننسبها للمهام الادارية لأساتذة.

4.عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة على وجود فروق في درجة تأثير المهام الادارية لأساتذة التعليم العاليعلى أدائهم التدريسي تعزى لمتغير نوع الوظيفة الادارية المسندة.

الجدول رقم (11):جدول يوضح نتائج اختبار تحليل التباين (Anova) لدلالة الفروق في درجة تأثير المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على أدائهم التدريسي تعزى لمتغير نوع الوظيفة الادارية المسندة.

.

الاساليب الاحصائية	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة f	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
درجة التأثير	بين المجموعات	69.074	39.358	2	1.537	0.229	دالة غير احصائية
	داخل المجموعات	130.133	25.605	13			
	المجموع	199.207	64.963	15			

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

5.التحليل الاحصائي :

يتضح من خلال الجدول عدم وجود فروق دالة احصائيا في درجة تأثير المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على أدائهم التدريسي تعزى لمتغير نوع الوظيفة الادارية المسندة.
حيث جاءت قيمة f المقدرة ب 1.537 غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 14.

التفسير:

بعد عرض نتائج الفرضية الرابعة والتي نصت على عدم وجود فروق دالة احصائيا في درجة تأثير المهام الادارية للأساتذة على أدائهم التدريسي تعزى لمتغير نوع الوظيفة الادارية المسندة.

يفسر ذلك أن وظيفة المسندة للاستاذ مرتبطة بسنوات العمل على مستوى الأداء التدريسي فكلما ازدادت خبرة الأستاذ في العمل وزاد معه التحكم في تقنيات التعليم والتدرج في الترقيات، إلا أن عدد سنوات العمل الكبيرة لم تعد معياراً لذلك، فيمكن للأستاذ الذي لديه فاعلية في أسلوب التعليم الإلكتروني ويملك رصيد معرفي في مجال تخصصه أن يكون مستوى أداؤه جيد بالرغم من قلة سنوات العمل لديه، ونجد بأن معظم الأساتذة لديهم الوقت الكافي للتنسيق بين مهامهم وذلك راجع لكونهم يجيدون استغلال وقتهم وتقسيمه على مهامهم وأيضا من خلال ممارسته الدائمة لمهامه هذا يجعله قادرا على تأديتها في الوقت المطلوب.

6.الاستنتاج العام :

من خلال هذه الدراسة التي حاولنا فيها الكشف عن المهام الادارية وتأثيرها على الاداء التدريسي للأستاذ الجامعي بجامعة الاغواط والتي كان هدفها تسليط الضوء على فهم مشكلة التأثير السلبي للمهام الادارية للأستاذ على الأداء التدريسي من خلال التطرق إلى الرؤى النظرية القائمة حولها، والاستفادة من نتائج هذه الدراسات لفهم أكثر وأوسع للعلاقة السببية بين المهام الادارية والاداء التدريسي ومحاولة منا لتبصير الأساتذة والأخصائيين النفسانيين والقائمين على العملية التعليمية بضرورة إعادة النظر في عملية التعيين في المناصب الادارية للأساتذة وهذا للتقليل تأثيرها السلبي على الأداء التدريسي بصفة خاصة والتحصيل العلمي للطلبة بشكل عام.

ومن خلال ما تم استعراضه من دراسة ونتائج نقترح مايلي:

- إجراء المزيد من الدورات التدريبية والتكوينية والتحسيسية لفائدة أساتذة الجامعة والطلبة في إستخدام كل مايتعلق بالتدريس وكل ما هو جديد وتعلق به.
- خلق مناصب ادارية لتخفيف الضغط على الاساتذة وتفريغهم لرسالة التدريس.
- العمل على الإهتمام أكثر بعملية توسيع تقييم الأداء التدريسي للأساتذة من أجل الكشف على الفجوات وتحديد الإحتياجات التدريبية لذلك.
- الإهتمام بإجراء دراسات متعلقة بالبعد التكنولوجي في العملية التعليمية وإستخدام التكنولوجيا الحديثة للتدريس بالجامعات ولما لا رقمنة القطاع الاداري لفك الضغط على الادارين.
- ضرورة تبني فكرة مناقشة الأخطاء والمشاكل التي وقعنا فيها من خلال تطبيق نظام التعليم الإلكتروني لمعرفة الأسباب لتجنبها مستقبلاً ولتسهيل عملية التعلم من خلال تبني أفكار التحسين المستمر وتحول الجامعة إلى مؤسسة متعلمة.
- العمل على الإهتمام أكثر بعملية توسيع تقييم الأداء التدريسي للأساتذة، من أجل الكشف على الفجوات الاحتياجات التدريبية لذلك.

خاتمة

ليس من الصعب على أي المؤسسة الاهتمام بعامليها وتلبية رغباتهم بما يعزز قدرتهم الوظيفية وتحسين أدائهم، وهذه الرغبات لا تتعدى المعقول مما تتطلب سبل الاحترام والتقدير في العمل إضافة إلى متطلبات الحياة المعيشية، والميل نحو تحقيق الكفاف المعقول لعائلة العامل إضافة إلى إفساح المجال للعاملين لمنحهم فرص لإطلاق ابتكاراتهم وطاقاتهم الرامية إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

إن التحولات السريعة والعميقة التي يشهدها المحيط باستمرار، جعلت المنظمات اليوم أكثر من أي وقت

مضى في حالة ترقب ورصد لجميع التغيرات مهما كانت طفيفة حتى تضمن ذلك بقاءها في مجال المنافسة، هذا الأخير مرهون بمدى امتلاكها لأفراد ذوي مهارات وقدرات عالية، قادرين على إخراجها من وضعية التخوف والترقب إلى حالة المبادرة، وبالتالي يمكن القول بأن التحديات التي تعرفها المنظمات اليوم تفرض عليها امتلاك أفراد من مستوى هذا التحدي وفي جميع المستويات ، في ظل هذه الظروف سعت المرأة بصفة عامة، والمرأة الجزائرية بصفة خاصة إلى تطوير معارفها ومهاراتها، حتى تستطيع خوض غمار هذا التحدي لتقتحم بذلك مجال العمل، هذه الوضعية فرضت على المرأة العاملة ضغوطات مختلفة ومتباينة لتصب على صحتها النفسية والجسدية وتطوق قدراتها وأدائها واتجاهاتها الوظيفية.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: الكتب

1. أبو الهيجاء، فؤاد حسن(2001).أساسيات التدريس ومهاراته وطرقه العامة. ط1 .دار المناهج. الأردن
2. توق، محي الدين(1993). تحليل العملية التعليمية التعلمية. عمان: مكتبة النهضة
3. عطية، محسن علي(2008).الإستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال ط1 ،1دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان
4. فتلاوي سهيلة مجسن الكاظم(2003) المدخل إلى التدريس ط1.عمان الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع
5. فتلاوي، سهيلة مجسن الكاظم(2016) المدخل إلى التدريس ط1. عمان. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع
6. لومان، جوزيف، حسين عبد الفتاح(1989). إتقان أساليب التدريس، ط1 مركز الكتب الأردني. الأردن

ثانيا: المجلات:

1. الأزرق عبد الرحمان(2000). علم النفس التربوي للمعلمين. دار الفكر العربي: لبنان سمير جوهاري(2021). تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في ضوء معايير ضمان جودة التعليم من وجهة نظر الطلبة مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية العدد07، جامعة قسنطينة
2. بسيوني إسماعيل عبد الجواد الشيخ (2020) "تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالإحساء في ضوء معايير التميز في التدريس الجامعي، مجلة كلية التربية ، العدد 121 المملكة السعودية
3. الجريان(2004) طالع مهارات ما قبل التدريس مجلة البحث العلمي في التربية. العدد 19: جامعة عين شمس. جمهورية مصر

4. الدهشان، جمال علي، السيسي جمال أحمد(2004). تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال أرائهم. مجلة البحوث النفسية والتربوية. العدد19 .كلية التربية. جامعة المنوفية. جمهورية مصر
5. الفيصل، عبد الوهاب محمد(2017). خصائص عضو هيئة التدريس كما يراها طلاب وأساتذة كلية العلوم. مجلة دراسات تربوية. المجلد 20.العدد17. المركز القومي للمناهج. جامعة الخرطوم
6. قادة، فتيحة(2015). تقييم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، دراسة استطلاعية لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس.مجلة العلوم الإقتصادية وعلوم التسير جامعة سطيف العدد15. جامعة سطيف
7. لجعافرة عبد السلام يوسف،فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، مجلد42 عدد 1 .
8. بارة سمير، الإمام. سالمة (2017).مستوى جودة معايير تقويم الأداء التدريسي في جامعة ورقلة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

المذكرات والأطروحات

النمور(2012). كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة. مذكرة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير. جامعة قسنطينة.

لزهرة الأسود (2014).الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية"، أطروحة دكتوراه في علم التدريس، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ، 2014

مانع، سبرينة (2015). أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات، دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية. أطروحة دكتوراه. كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة: ورقلة، الجزائر

موفق أسماء(2016). جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، دراسة ميدانية بجامعة باتنة مذكرة ماجستير في علوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة:

حمادي رضوان(2020).أثر التغذية الراجعة السمعية والبصرية على تطوير بعض مهارات التدريس لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.ط1 . أطروحة دكتوراه في مناهج التدريس في التربية البدنية والرياضية . جامعة قاصدي مرباح ورقلة: الجزائر

وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية دليل مؤشرات الأداء الرئيسية للبرامج الأكاديمية المعتمدة من هيئة تقويم التعليم والتدريب(2020). وكالة التخطيط والتطوير إدارة الجودة، وحدة البحوث المؤسسية والإحصاء والأرشفة: جامعة دار العلوم

المواقع الالكترونية:

1. حلس داود درويش(2010). محاضرات في مهارات التدريس كتاب على الشبكة http://www.softwarelabs.com/، تاريخ الاطلاع 2023/06/08

2. Ted Jackson," Key Performance Indicators For Schools & Education Management" https://www.clearpointstrategy.com/blog/2023/06/05 تاريخ الاطلاع23:00.

المراجع باللغة الأجنبية:

1. CHristian Tahon, " Evaluation des performances des systèmes de production ", Lavoisier, Paris, 2003

الملاحق

استبيان تأثير ممارسة المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على أدائهم التدريسي :

من إعداد الطالبتين: جقنة ياسمين، واعر منال

اشراف الدكتور: حنة الهاشمي

التعليمات :

يهدف هذا الاستبيان إلى تحديد مدى انعكاس ممارسة المهام الادارية لأساتذة التعليم العالي على أدائهم التدريسي

ويشتمل هذا الاستبيان على 30 عبارة .

والمطلوب قراءة كل عبارة بعناية ، والاستجابة لتلك العبارات بما يتناسب مع حالتك أنت شخصيا بصدق وصراحة

- إذا كانت العبارة تنطبق عليك غالبا ، ضع علامة (×) تحت كلمة " غالبا "
- إذا كانت العبارة تنطبق عليك أحيانا ، ضع علامة (×) تحت كلمة " أحيانا "
- إذا كانت العبارة تنطبق عليك نادرا ، ضع علامة (×) تحت كلمة " نادرا "

الرجاء الاستجابة لكل العبارات .

ليس هناك استجابة صحيحة وأخرى خاطئة.

ليس هناك وقت محدد للاستجابة ، ولكن يرجى ألا تستغرق وقتا طويلا.

والآن ، يمكنك قلب الصفحة والبدء في الاستجابة....

البيانات الشخصية :

الجنس: ذكر O أنثى O

الحالة الاجتماعية: متزوج O أعزب O

الأقدمية في مجال التدريس: أقل من 05 سنوات O من05 الى 10 سنوات O أكثر من 10 سنوات O

الأقدمية في مجال الادارة: أقل من 05 سنوات O من05 الى 10 سنوات O أكثر من 10 سنوات O

آخر شهادة متحصل عليها: ماجستير O دكتوراة O تأهيل جامعي O أستاذ تعليم عالي O

طبيعة الوظيفة الادارية المسندة :.....

المحور الأول	تأثير المهام الادارية على عملية تحديث المادة العلمية			
الرقم	العبـــــــــارة	غالبا	أحيانا	نادرا
1	ممارستي للمهام الادارية تعيقني على اكتساب معارف جديدة مرتبطة بالمقاييس التي أدرسها للطلبة			
2	الوظائف الادارية التي أمارسها لا تساعدني على التنسيق بين المعارف المتاحة في شبكة الانترنيت والمقررات الدراسية			
3	الوقت الذي أخصصه لممارسة مهامي الادارية أكبر من الوقت الذي أخصصه في تطوير معارفي المتخصصة			
4	وظائفي الادارية تعيقني على اعداد الأبحاث والمشاركة في الملتقيات والندوات والأيام الدراسية			
5	المهام الادارية المسندة الي لا تساعدني على الابداع والتجديد			
6	ارتباطاتي الادارية لا تساعدني على اكتساب كفايات انتاجية متعلقة بالتدريس			
7	التعب الناتج عن ممارسة مهامي الادارية يعيقني على اكتساب كفايات متعلقة بطرق التدريس الحديثة			
8	أعاني من صعوبات في عملية التكييف بين وظائفي الادارية ومهامي التدريسية			
9	توجهات الادارة في الجامعة نحو البيئة الرقمية ضاعف من صعوبتي نحو تجديد معارفي			
10	المهام الادارية تنقص من اتجاهاتي نحو البحث العلمي الحديث			
المحور الثاني	انعكاس المهام الادارية على عملية المرافقة البيداغوجية			
11	الوظائف الادارية التي أمارسها تجعلني لا أقوم بتحضير الدروس للطلبة			
12	مهامي الادارية تثبطني على اختيار المحتوى التدريسي المناسب			
13	الوقت الذي أخصصه للإدارة يعيقني على تنظيم الخبرات التعليمية للطلاب			
14	الوظائف الادارية التي أمارسها لا تساعدني على تطبيق مهارات ادارة الصف			
15	وقتي المخصص للإدارة لا يسمح لي للإجابة عن تساؤلات الطلبة المتعلقة بالدروس			

	المقدمة				
16	انشغالاتي الادارية تعيقني على عملية الاشراف عن أعمال الطلبة				
17	الاجتماعات الادارية الدورية لا تسمح لي بتقديم أداء تدريسي أفضل				
18	ولائي لوظائفي الادارية أكبر من ولائي لمهامي التدريسية				
19	ممارستي للمهام الادارية لا تسمح لي بتلبية احتياجات المتعلمين				
20	أفكر في التخلي عن مهامي الادارية والتفرغ للتدريس				
المحور الثالث	**أثر ممارسة المهام الادارية على عملية تقويم أعمال الطلبة**				
21	الوظائف الادارية التي أقوم بها لا تسمح لي بتحليل الأداء التدريسي للطلبة				
22	ممارستي للمهام الادارية تعيقني على القيام بالتغذية الراجعة مع الطلاب				
23	الوقت المخصص للإدارة يمنعني من اعداد تقارير دورية لمعرفة مستوى تقدم الطلبة نحو الأهداف المسطرة				
24	وظائفي الادارية تفرض علي اللجوء الى الاختبارات كوسيلة للتقويم دون مراعات الواجبات المسايرة لعملية التدريس				
25	ميولي للمهام الادارية يؤثر سلبا على رغبتي في تحقيق مخرجات التدريس				
26	الضغوط التي تفرضها المهام الادارية لا تساعدني في أداء عملية التقييم بشكل سليم				
27	الوظائف الادارية التي أمارسها تعيقني على تحديد نقاط الضعف في التحصيل الدراسي عند الطلبة				
28	ارتباطاتي الادارية لا تسمح لي للقيام بالتقويم التكويني				
29	انشغالي بالمهام الادارية يمنعني من تحديد الفروقات الفردية بين الطلبة في مستوى التحصيل الدراسي				
30	ممارستي للوظائف الادارية لا تساعدني في عملية التقييم الذاتي لأدائي التدريسي				

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT المهام الادارية
/METHOD=ENTER الأداء التدريسي

Régression

Remarques

Sortie obtenue		12-JUN-2023 15:18:48
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\HP\Desktop\جقنة ياسمين\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	58
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
Syntaxe		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT المهام الادارية /METHOD=ENTER الأداء التدريسي
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.03
	Temps écoulé	00:00:00.01
	Mémoire requise	3580 octets
	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	0 octets

Variables introduites/éliminées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode

1	الأداء التدريسي[b]	.	Introduire

a. Variable dépendante : المهام الادارية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,169[a]	,029	,011	6,71665

a. Prédicteurs : (Constante), الأداء التدريسي

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	74,497	1	74,497	1,651	,204[b]
	Résidu	2526,348	56	45,113		
	Total	2600,845	57			

a. Variable dépendante : المهام الادارية

b. Prédicteurs : (Constante), الأداء التدريسي

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	64,361	8,366		7,694	,000
	الأداء التدريسي	,067	,052	,169	1,285	,204